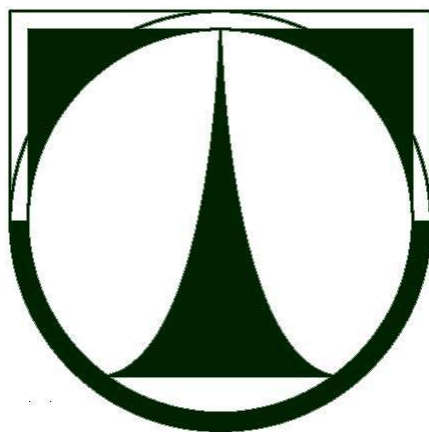


TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta



DIPLOMOVÁ PRÁCE

2012

Bc. Tomáš Činčala

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta

Studijní program: **N 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika**

Podniková praxe jako odraz politiky zaměstnanosti České republiky

Corporate practice as a reflection of employment policy of Czech Republic

DP – EF – KPE – 2012 – 11

Bc. Tomáš Činčala

Vedoucí práce: Ing. Helena Žuková, katedra podnikové ekonomiky

Konzultant: JUDr. Jan Žiška, LUKRA – Connect, s.r.o.

Počet stran: 90

Počet příloh: 1

Datum odevzdání: 4. května 2012

Prohlášení

Byl jsem seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci dne 4. května 2012

Bc. Tomáš Činčala

Anotace

Ve své diplomové práci se zabývám státní politikou zaměstnanosti ČR a jejími dopady na podnikatelské subjekty. Tato práce si klade za cíl zjistit aktuální stav a zhodnotit, jakým způsobem se aktivní a pasivní politika zaměstnanosti odráží v podnikové praxi. V první části práce je popsán pojem nezaměstnanost a návaznost české politiky zaměstnanosti na strategická doporučení EU spolu s charakteristikou jednotlivých nástrojů při využití stávající legislativy. Druhá část práce je věnována dotazníkovému šetření na vybrané téma včetně jeho zhodnocení. Ve třetí části je potom detailně popsána aplikace konkrétního nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve společnosti LUKRA – Connect, s.r.o. v období kulminace hospodářské recese v roce 2009. V závěrečné části jsou navržena možná zlepšení pro dosažení vyšší účinnosti a efektivity politiky zaměstnanosti ČR.

Klíčová slova

„Vzdělávejte se!“

aktivní politika zaměstnanosti

Evropská strategie zaměstnanosti

Evropský sociální fond

nezaměstnanost

Okunův zákon

Operační program Rozvoj lidských zdrojů

pasivní politika zaměstnanosti

politika zaměstnanosti

zaměstnanost

Abstract

In my thesis I deal with the state policy of employment in the Czech Republic and its impact on entrepreneurs. The goal of this work is to find out the actual status and to evaluate what way is the active and passive policy of employment reflected in entrepreneurs' experience. First part of the work describes unemployment terminology and the linking-up of the Czech policy of employment with strategic recommendations of EU along with the characteristics of particular instruments with the current legislation. Second part of this work elaborates on selected topics survey search and its outcome. Third part then describes in detail an application of specific instrument of active policy in company LUKRA - Connect, s.r.o. in the period of culmination of economic recession in 2009. In concluding part possible improvements are suggested for achieving higher effectivity of the employment policy of the Czech Republic.

Key words

„Educate yourselves!“

Active employment policy

Employment

Employment policy

European employment strategy

European social fund

Okun's law

Operation program Development of human resources

Passive employment policy

Unemployment

Obsah

Úvod	13
1 Politika zaměstnanosti	15
1.1 Nezaměstnanost	18
1.1.1 Vývoj nezaměstnanosti	19
1.1.2 Příčiny nezaměstnanosti	20
1.1.3 Typy nezaměstnanosti	20
1.1.4 Další dělení nezaměstnanosti	22
1.1.5 Důsledky nezaměstnanosti	23
1.2 Evropská politika zaměstnanosti	25
1.2.1 Evropská strategie zaměstnanosti	27
1.2.2 Strategická doporučení 2003 - 2006	27
1.2.3 Strategická doporučení 2007 - 2013	28
1.2.4 Evropský sociální fond	31
1.3 Nástroje politiky zaměstnanosti ČR	34
1.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti	36
1.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti	38
2 Průzkum – vlastní dotazníkové šetření	49
2.1 Základní údaje o respondentech	49
2.1.1 Pohlaví respondentů	49
2.1.2 Věk respondentů	50
2.1.3 Pracovní zařazení respondentů	50
2.2 Základní údaje o společnostech	51
2.2.1 Oblasti činností společností	52
2.2.2 Velikost společností	52
2.2.3 Specifikace regionu působení	53
2.3 Podniková praxe jako odraz politiky zaměstnanosti České republiky	54
2.3.1 Četnost spolupráce s úřadem práce	55
2.3.2 Využití nástrojů APZ	55
2.3.3 Administrativní zátěž	56
2.3.4 Dopad čerpání pobídek či dotací na firmy	57

2.3.5	Postoj respondentů ke státní politice zaměstnanosti.....	58
2.3.6	Perspektivní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	59
2.3.7	Vyhodnocení dotazníkového šetření	60
3	Případová studie	63
3.1	Představení regionu.....	63
3.2	Představení společnosti.....	65
3.2.1	Vize společnosti.....	66
3.2.2	Cíle společnosti	67
3.3	Hospodářská recese 2009.....	68
3.4	Národní individuální projekt „Vzdělávejte se!“	71
3.4.1	Projektová příprava.....	72
3.4.2	Kalkulace nákladů projektu	74
3.4.3	Průběh projektu	74
3.4.4	Ukončení a vyúčtování projektu.....	75
3.4.5	Hodnocení projektu	76
3.5	Porovnání finančních dopadů APZ a PPZ	76
	Závěr.....	79

Seznam ilustrací

<i>Obr. 1. Vývoj výdajů na PPZ a APZ v tis. Kč od roku 1991 do roku 2010</i>	<i>48</i>
<i>Obr. 2. Věk respondentů</i>	<i>50</i>
<i>Obr. 3. Pracovní zařazení respondentů</i>	<i>51</i>
<i>Obr. 4. Základní vymezení činností společností</i>	<i>52</i>
<i>Obr. 5. Rozdělení společností podle jejich velikosti</i>	<i>53</i>
<i>Obr. 6. Rozdělení působnosti společností podle velikosti průměrné míry nezaměstnanosti</i>	<i>54</i>
<i>Obr. 7. Četnost spolupráce s úřadem práce</i>	<i>55</i>
<i>Obr. 8. Využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti</i>	<i>56</i>
<i>Obr. 9. Názor respondentů na administrativní zátěž při čerpání příspěvku či dotace</i>	<i>57</i>
<i>Obr. 10. Hodnocení dopadu čerpání pobídek či dotací na společnosti</i>	<i>58</i>
<i>Obr. 11. Postoj respondentů ke státní politice zaměstnanosti</i>	<i>59</i>
<i>Obr. 12. Preference nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti</i>	<i>60</i>
<i>Obr. 13. Porovnání vývoje průměrné míry nezaměstnanosti mezi lety 2005 a 2011</i>	<i>64</i>
<i>Obr. 14. Vývoj průměrného počtu výrobních zaměstnanců společnosti</i>	<i>66</i>
<i>Obr. 15. Vývoj výkonového obrátu společnosti LUKRA – Connect, s.r.o.</i>	<i>67</i>
<i>Obr. 16. Propad objednávek společnosti LUKRA – Connect, s.r.o. na začátku r. 2009</i>	<i>68</i>
<i>Obr. 17. Průměrná náběhová křivka výkonu nového zaměstnance</i>	<i>70</i>
<i>Obr. 18. Náklady společnosti na jednotlivá opatření na jednoho zaměstnance</i>	<i>71</i>

Seznam tabulek

<i>Tab. 1. Srovnání míry nezaměstnanosti v ČR s ostatními zeměmi EU27.</i>	<i>19</i>
<i>Tab. 2. Výdaje ÚP na nástroje a opatření APZ mezi lety 1992 a 2010 v tis. Kč.....</i>	<i>46</i>
<i>Tab. 3. Struktura nepoužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti</i>	<i>46</i>
<i>Tab. 4. Podíl APZ na celkových výdajích státní politiky zaměstnanosti 1992 - 2010</i>	<i>47</i>
<i>Tab. 5. Pohlaví respondentů.....</i>	<i>49</i>
<i>Tab. 6. Podíl APZ na celkových výdajích na státní politiku zaměstnanosti v letech 2005-2010 v okrese Děčín</i>	<i>65</i>

Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
CPZ	Cílené programy zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
HDP	Hrubý domácí produkt
CHPD	Chráněná pracovní dílna
CHPM	Chráněné pracovní místo
ILO	Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP	Operační program
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OZP	Osoby zdravotně postižené
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SVČ	Samostatně výdělečná činnost
ÚP	Úřad práce

Úvod

Prostřednictvím nástrojů politiky zaměstnanosti se stát snaží zasahovat do trhu práce a řešit jednu z jeho nerovnováh – nezaměstnanost. Přímo tak ovlivňuje nastavení jednotlivců, různých účelových uskupení i celé společnosti jako takové s vědomím, že neřešení této nerovnováhy a nevhodné rozdělení prostředků může vést k sociálním nepokojům, politické nestabilitě a značným ekonomickým ztrátám, což je možné v současné době pozorovat např. v Řecku nebo Španělsku.

Téma „Podniková praxe jako odraz politiky zaměstnanosti České republiky“ bylo vybráno zejména vzhledem ke skutečnosti, že náklady státu na pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ), tedy především na podporu v nezaměstnanosti, v posledních několika letech výrazně převyšují výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ), přičemž cílem této práce je pomocí kvalifikované literatury, průzkumu mezi firmami v ČR a detailní analýzou vybraného nástroje APZ a jeho aplikace v konkrétním podniku zjistit, zdali jsou prostředky a jejich rozložení mezi jednotlivé nástroje státní politiky zaměstnanosti dostatečné, účelné a efektivně vynaložené.

V první kapitole je čerpáno z odborných textů, platných zákonů a internetových zdrojů. Pro lepší pochopení celé problematiky jsou zpočátku definovány některé pojmy, především nezaměstnanost, její příčiny, důsledky a jednotlivé typy nezaměstnanosti. Dále jsou uvedeny návrhy a doporučení EU vycházející z Evropské strategie zaměstnanosti a nástroje, jimiž disponuje. V závěru první kapitoly jsou detailně charakterizovány jednotlivé nástroje státní politiky zaměstnanosti.

V druhé kapitole jsou předloženy výsledky vlastního dotazníkového šetření provedeného mezi 106 respondenty spolu s vyhodnocením získaných poznatků. Ve třetí kapitole jsou charakterizovány společenské a ekonomické souvislosti aplikace jednoho nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na vybraný podnik, je popsána příprava projektu, jeho schválení včetně kalkulace, dále průběh čerpání dotace, ukončení a vyhodnocení projektu. Na

základě podkladů Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), odborných analýz a vlastní podnikové studie jsou porovnány finanční dopady aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.

V závěru je hodnocena potřebnost státní politiky zaměstnanosti a jejích nástrojů, jsou odkrývána slabá místa, označeny perspektivní oblasti a navrhovány další postupy jevící se jako optimální v souvislosti jak s podnikovou praxí, tak s celospolečenským konsensem.

1 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je nedílnou součástí sociální i hospodářské politiky státu a předmětem její činnosti je trh práce. Trhem práce se míní místo, kde se setkává nabídka práce s poptávkou po práci. Optimálním stavem na trhu práce je rovnováha, kdy se při určité mzdové hladině množství nabízené práce rovná poptávanému. Specifikem tohoto pojmu je, že se nejedná jen o nabídku obyčejného výrobního faktoru, jde o práci živých bytostí, které touží po dobré mzdě, aby mohly jíst, pít, a které se samozřejmě o práci též obávají.¹

Různé pohledy na fungování trhu práce a jeho efektivnost způsobují, že se některé skupiny jak na straně nabídky, tak na straně poptávky sdružují a snaží se jednotlivé parametry tohoto trhu ovlivňovat. Významným uskupením majícím největší vliv na trh práce je **stát**, dále se jedná o **odborné organizace** a **zaměstnavatelské organizace**. Každá skupina sleduje prostřednictvím různých strategií své vlastní cíle, které jsou ve vztahu k veřejnosti deklarovány jako pozitivní, avšak jejich vliv není dle názorů odborné veřejnosti vždy jen pozitivní. Zaměstnavatelské organizace (odborné organizace) jsou účelová či oborová uskupení zaměstnanců, jejichž cílem je dosažení vyšší mzdové úrovně² a lepších pracovních podmínek oproti neorganizovaným jedincům. Svým členům tak zajišťují získání vyšší mzdy za jejich práci. Nicméně je potřeba si uvědomit, že dosažení vyšších než rovnovážných mezd kolektivním vyjednáváním způsobuje nezaměstnanost, což je v rozporu se hlavním cílem státní politiky. Pro částečnou eliminaci negativních efektů se zástupci jednotlivých skupin scházejí na společných, jejichž účelem by mělo být hledáním určitého kompromisu.

Mareš zásahy státu do trhu práce za účelem snížení míry nezaměstnanosti rozděluje do 4 typů:

- První typ – podpora v nezaměstnanosti
- Druhý typ – regulace pohybu osob na trhu práce
- Třetí typ – podpora investiční aktivity přinášející nové pracovní příležitosti

¹ SAMUELSON, P. A. a W. D. NORDHAUS, *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3. s. 243.

² Mimo jiné také navyšování minimální mzdy, která v současnosti při 40hodinovém pracovním týdnu představuje 8000 Kč.

- Čtvrtý typ – vytváření pracovních příležitostí pomocí přímých státních výdajů ve státním sektoru, v jednotlivých odvětvích sociálního státu (zdravotnictví, školství, sociální péče)³

Obecně se předpokládá, že politika zaměstnanosti v první řadě brání nezaměstnanosti a usměrňuje tvrdost trhu práce. Přestože se na státní politice zaměstnanosti podílí kromě zaměstnavatelů a odborových organizací také územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a různé jiné organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů, vytváří ji stát. Mezi hlavní cíle státu tedy patří snižování míry nezaměstnanosti⁴ a podle zákona o zaměstnanosti zejména implementace vybraných skupin do trhu práce a jejich udržení v něm.⁵

V souhrnné zprávě výzkumné studie vedené Tomášem Sirovátkou jsou tyto skupiny definovány jako rizikové a rozumí se jimi převážně:

- „zdravotně postižení;
- Romové;
- nekvalifikovaní uchazeči a uchazeči s nízkou kvalifikací;
- ženy, zejména pak ty, které pečují o dítě/děti ve věku do 15 let;
- věkově starší osoby;
- mladí lidé, zejména pak absolventi a mladiství;
- uchazeči společensky nepřizpůsobiví, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou.“⁶

Ministerstvo práce a sociálních věcí je prostřednictvím Úřadu práce definuje jako:

- „fyzické osoby se zdravotním postižením
- fyzické osoby do 20 let věku

³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. ISBN 80-86429-08-3, s. 14.

⁴ Nezaměstnanosti a s ní souvisejícím pojmům je věnována následující kapitola této práce.

⁵ Česko. *Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti* [online]. 2004, [vid. 2012-01-19], dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c.435-2004_sb.pdf, § 33

⁶ SIROVÁTKA, T. et al. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*. In: *Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu „Moderní společnost“* [online]. Brno a Praha: Masarykova Univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky - Národní vzdělávací fond, listopad 2003 [vid. 2012-01-29], s. 67. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>

- *těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu*
- *fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku*
- *fyzické osoby starší 50 let věku*
- *fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců*
- *fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí a účastníkům pracovní rehabilitace, v současné době.“^{7, 8}*

Specifickým státním zásahem a konkurenční nedokonalostí na trhu práce je stanovení tzv. **minimální mzdy**, která je v § 111 Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce⁹ popsána jako nejnižší přípustná odměna za práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout svému zaměstnanci. Podle MPSV¹⁰ plní tento institut kromě sociálně-ochranné funkce, která má chránit zaměstnance před chudobou, také ekonomicko-kriteriální, která vytváří předpoklady pro motivaci občanů vyhledávat příjem z pracovní činnosti na úkor sociálních příjmů. Odborníci z liberálních kruhů jsou toho názoru, že minimální mzda zvyšuje nezaměstnanost, dokonce samotné MPSV přiznává, že zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů se neshodují a nalézt vyvážené řešení proto není jednoduché. Pro zaměstnavatele však minimální mzda představuje nejnižší úroveň nákladů na faktor práce, zároveň brání mzdovému podbízení domácích i zahraničních pracovních sil a zajišťuje tak základní rovné podmínky mzdové konkurence.

⁷ MPSV. Komu je Job club určen. In: *Job club* [online]. MPSV, [vid. 2012-02-20], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>

⁸ Touto tematikou se detailněji zabývá diplomová práce KRŠŇÁKOVÁ, L. *Aktivní politika zaměstnanosti v ČR*. [Diplomová práce]. Brno: Masarykova Univerzita – Ekonomicko-správní fakulta, 2008.

⁹ Česko. *Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce* [online]. 2006, [vid. 2012-01-19], dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4930>

¹⁰ MPSV. *Minimální mzda od 1. ledna 2007* [online]. Praha: MPSV, 2007 [vid. 2012-01-29], dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/4050/Minimalni_mzda_2007_.pdf

1.1 Nezaměstnanost

Na trhu práce se vyskytuje dysfunkce zvaná nezaměstnanost. Nahlíží se na ni jako na poruchu trhu práce, kdy existuje převis nabídky práce nad poptávkou, přičemž není nikdo, kdo by lidi, kteří mohou a chtějí pracovat, zaměstnal.¹¹

Za nezaměstnané se dle definice EU považují osoby bez placeného zaměstnání, registrované na úřadech práce, hledající práci a zároveň schopní a ochotní do ní hned nastoupit. Základní definici dle Mezinárodní organizace práce (ILO) lze obecně shrnout takto: Nezaměstnaný je ten, kdo chce pracovat, je schopen práce, ale přesto nemá v danou chvíli zaměstnání.

Pro účely metodiky výpočtu obecné míry nezaměstnanosti platné od roku 2004 definuje MPSV nezaměstnané, resp. dosažitelné uchazeče o zaměstnání takto: *„Jedná se o lidi, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání. Tedy evidované uchazeče, kterým nebrání žádná objektivní překážka v nástupu do nového zaměstnání. Za dosažitelné uchazeče se považují lidé, kteří nejsou ve vazbě, ve výkonu trestu, nevykonávají základní, náhradní nebo civilní službu, nepobírají peněžitou pomoc v mateřství, hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené, nejsou v pracovní neschopnosti, nejsou zařazeni do rekvalifikačních kursů a nevykonávají krátkodobé zaměstnání.“*¹²

V mnohých lidech vyvolává již samotný pojem nezaměstnanost negativní pocity, nicméně je potřeba si uvědomit, že nezaměstnanost (konkrétně přirozená) je ve svobodném demokratickém světě s existujícím trhem práce zcela běžným jevem a do určité míry není považována za ekonomický, ani sociální problém. Pokud je však tato pomyslná mez překročena, stává se pro společnost i vládnoucí garnituru finančním, organizačním a politickým problémem.¹³

¹¹ MACH, P. Klady a záporny současné nezaměstnanosti v ČR. In *Nezaměstnanost- technologické a sociální proměny práce*. Brno: MU, 2007. 160 s. ISBN 978-80-210-4422-7, s. 5.

¹² MPSV. *MPSV harmonizuje vykazování míry nezaměstnanosti s EU* [online]. MPSV, 2004, Tisková zpráva, Tiskové oddělení Ministerstva práce a sociálních věcí, 9. 8. 2004 [vid. 2012-01-14], 2 s. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/272/090804a.pdf>

¹³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3, s. 10-11.

1.1.1 Vývoj nezaměstnanosti

Čechy, Morava, Slezsko a Slovensko zažily velkou nezaměstnanost v průběhu první světové války, za První republiky potom během hospodářské krize v letech 1920-1924 a zejména po roce 1929. Nejhorší nezaměstnanost – přes 1 mil. nezaměstnaných, byla v roce 1933. Během 2. světové války nezaměstnanost téměř zmizela, když byli všichni nezaměstnaní nahnáni do válečného průmyslu. Po válce bylo v ČSR zavedeno direktivní a plánové hospodaření a řízení, což postupně zcela zlikvidovalo trh práce. Státu se podařilo dosáhnout plné zaměstnanosti úspěšným zavedením všeobecné pracovní povinnosti.¹⁴

Po přeměně v demokratickou společnost po sametové revoluci v roce 1989 byl v ČSSR (později ČSFR, resp. ČR) opět nastolen nedirektivní způsob zacházení s trhem práce a znovu se objevila nezaměstnanost, zpočátku devadesátých let kolem 3 %, v druhé polovině devadesátých let potom kolem 5 %. V posledních letech, zejména při dozvuku hospodářské deprese a začínající dluhové krize, se však ČR postupně přibližuje evropské úrovni (přibližně 10% nezaměstnanosti), přestože se tomu stát snaží zabránit.

Tab. 1. Srovnání míry nezaměstnanosti v ČR mezi lety 2005 a 2011 s ostatními zeměmi EU27.

Rok	ČR: Míra registrované nezaměstnanosti (MPSV)*	ČR: Obecná míra nezaměstnanosti (ČSÚ)	EU27: Obecná míra nezaměstnanosti
2005	9,0 %	7,9 %	9,0 %
2006	8,1 %	7,2 %	8,2 %
2007	6,6 %	5,3 %	7,2 %
2008	5,4 %	4,4 %	7,1 %
2009	8,0 %	6,7 %	9,0 %
2010	9,0 %	7,3 %	9,6 %
2011	8,6 %	6,7 %	10,1 % ¹⁵

* starý způsob výpočtu míry nezaměstnanosti

Zdroj: MPSV, ČSÚ, EUROSTAT¹⁶

¹⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3, s. 10-11.

¹⁵ Jedná se zatím pouze o předběžný odhad.

1.1.2 Příčiny nezaměstnanosti

Jednou z příčin nezaměstnanosti je **nepružnost trhu práce**, kdy se nabídka práce a poptávka po práci dostatečně rychle nepřizpůsobují aktuální situaci na ostatních trzích. Mezi další příčiny patří **vnější zásahy** především státu, které nicméně mnozí označují za odstraňování důsledků. Je patrné, že zde vzniká určitá forma začarovaného kruhu, kdy se mnozí odborníci ve svých náhledech na tuto záležitost rozcházejí.

Mareš¹⁷ mezi příčiny nezaměstnanosti řadí úpadek průmyslové výroby, zavádění nových technologií, které vytlačují lidskou práci, pokles podílu na světovém obchodu v souvislosti s globalizací a růstem ekonomik třetího světa, a v neposlední řadě nasycení trhu zbožím dlouhodobé spotřeby.

1.1.3 Typy nezaměstnanosti

Obecná ekonomie rozděluje nezaměstnanost na několik různých typů, z nichž se za základní považuje rozdělení na frikční, strukturální, sezónní a cyklickou nezaměstnanost. První tři typy tvoří tzv. **přirozenou míru nezaměstnanosti**, která se spolu s cyklickou nezaměstnaností označuje také jako **skutečná míra nezaměstnanosti**. Přirozenou mírou nezaměstnanosti je skutečnost, kdy je počet volných míst roven počtu nezaměstnaných.

Frikční nezaměstnanost, označovaná též jako vyhledávací nezaměstnanost, je důsledkem např. geografického přesouvání lidí, kdy stěhující se lidé dají výpověď ve stávajícím zaměstnání, aniž mají sjednáno pracovní místo v novém místě bydliště, přičemž nalezení

¹⁶ ČSÚ. *Časová řada základních ukazatelů VŠPS* [online]. ČSÚ, © 2011, poslední aktualizace 3. 2. 2012 [vid. 2012-03-15], dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/i/tab_zam/\\$File/czam020312cr.xls](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/i/tab_zam/$File/czam020312cr.xls)
MPSV. *Průměrná míra nezaměstnanosti od roku 1997* [online]. MPSV, poslední aktualizace 21. 2. 2012 [vid. 2012-03-15], dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady/prumer_mn_od_97_portal.xls
EUROSTAT. Table unemployment rates. In: *Unemployment statistics* [online]. Evropská komise, poslední aktualizace 4. 5. 2011 [vid. 2012-03-23], dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Table_unemployment_rates.PNG&filetimestamp=20110504123450

¹⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3, s. 44-45.

nového pracovního uplatnění určitou dobu trvá.¹⁸ V zásadě se jedná o běžnou změnu zaměstnání, kdy je doba nezaměstnanosti jen poměrně krátkým časovým úsekem, který však závisí na podmínkách nezaměstnanosti. Tento typ nelze výrazně ovlivnit politikou zaměstnanosti, tedy až na to, že je-li stát prostřednictvím svého sociálního systému příliš štědrý, nemusejí být lidé motivováni najít si nové zaměstnání co nejrychleji.¹⁹ Dílčí názory na frikční nezaměstnanost se v některých detailech liší, Frank a Bernanke²⁰ mezi její důsledky ještě řadí např. technický pokrok, globalizaci, nebo dokonce vznik a zánik firem, či celých odvětví.

Strukturální nezaměstnanost vychází ze změny struktury jednotlivých odvětví, kdy probíhá přeskupení činnosti v rámci regionů, k útlumu, či zániku stávajících ekonomických aktivit, jak jsme to mohli vidět v devadesátých letech např. na textilním průmyslu a hornictví v severních Čechách, nebo kdy dochází k rozvoji zcela nových odvětví. Tím dochází k disproporcím mezi kvalifikací osob hledajících práci a kvalifikačními nároky nově vzniklých pracovních míst.²¹ Problémy mohou rovněž nastat v regionech s úzce specializovanou odvětvovou strukturou, kdy je důsledkem útlumu některého ze silně zastoupených odvětví zvýšení nezaměstnanosti. Vzniklé nerovnováhy ještě zpravidla umocňuje nepružnost mezd. Tento druh nezaměstnanosti je předmětem politiky zaměstnanosti.

Sezónní nezaměstnanost je v odborných kruzích často považována za součást frikční nezaměstnanosti. Jedná se v zásadě o útlum zaměstnanosti v závislosti na určitém přírodním cyklu, zpravidla ročním období, kdy nezaměstnanost způsobuje nižší poptávka např. po stavebních pracích.²² Dalšími typickými odvětvími, kde se projevuje sezónní nezaměstnanost jsou lesnictví, zemědělství, či cestovní ruch. Tento druh nezaměstnanosti se stěží dá ovlivnit ovlivňováním trhu práce.

¹⁸ SOUKUP, J. a kol. *Makroekonomie*. 2. aktualizované vyd. Praha: Management Press, 2010. 518 s. ISBN 978-80-7261-219-2, s. 284.

¹⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3, s. 20.

²⁰ FRANK, R. H. a B. S. BERNANKE, *Ekonomie*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2003. 802 s. ISBN 80-247-0471-4, s. 537.

²¹ Viz 18, s. 285-286.

²² Viz 19, s. 21.

Cyklická nezaměstnanost se děje ve chvíli, kdy se ekonomika začíná vzdalovat potenciálu, kdy se hospodářská konjunktura přehoupne přes vrchol a začne období recese, ve kterém se snižuje poptávka po práci a nezaměstnanost se zvyšuje ve všech oblastech ekonomiky.²³ V zásadě se jedná o nerovnováhu na trhu práce v důsledku nevyužití kapacit kvůli odbytovým potížím, kterou navíc zesiluje jeho nepružnost v oblasti mezd. Pokud se ekonomika nachází ve fázi růstu, cyklická nezaměstnanost se snižuje.²⁴

1.1.4 Další dělení nezaměstnanosti

Při hlubším zkoumání nezaměstnanosti ekonomové stále více objevovali její úzkou vazbu na rigiditu mezd. Je tedy definováno další rozdělení na **dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost**, z nichž první tvoří lidé, kteří při dané mzdové sazbě dají přednost spíše volnému času, nebo kteří zkoušejí různá zaměstnání a hledají správné využití svých schopností.²⁵

Za základní rozdělení lze dle Brožové²⁶ považovat **krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost**, přičemž první z nich nepředstavuje žádnou komplikaci pro stát a společnost, neboť se předpokládá vysoký zájem a ochota uchazeče zaměstnání nalézt. Jinak je tomu s dlouhodobou nezaměstnaností, kdy uchazeč zpravidla po dobu delší než 1 rok neúspěšně hledá zaměstnání. Kromě možné ztráty pracovních návyků a dalších spíše sociologických následků spočívá nebezpečí také ve snižující se motivaci k dalšímu pokračování v hledání. Mareš²⁷ upozorňuje na skupiny lidí, které mohou být tímto typem nezaměstnanosti postiženy nejvíce postiženy. Jsou jimi např. nepružní, dříve dlouhodobě zaměstnaní jedinci, dále nekvalifikované osoby s mnohdy osobními a sociálními omezeními, imigranti, obyvatelé venkova, zdravotně postižení a problémoví mladiství.

²³ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9, s. 20.

²⁴ FUCHS, K. Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002. 57-74 s. ISBN 80-247-9006-8

²⁵ SAMUELSON, P. A. a W. D. NORDHAUS, *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3, s. 655-657.

²⁶ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4, s. 86.

²⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3, s. 46-47.

Mareš²⁸ dále připomíná pojem **skrytá nezaměstnanost**, což znamená, že daná osoba práci nejen nehledá, ale ani není registrována na příslušném úřadu. Patří sem např. ženy v domácnosti či studující, nicméně díky různé interpretaci jednotlivých zemí se v této kategorii objevují sice osoby registrované, avšak účastníci se např. rekvalifikačních kurzů nebo veřejně prospěšných prací. Za skrytou nezaměstnanost se dá považovat odchod do předčasného důchodu a různé formy invalidních důchodů, v závislosti na jejich motivu. Dále lze zmínit také **nepravou nezaměstnanost**, což jsou osoby snažící se maximálně využít možnosti nabízené sociálním systémem, přičemž si přivydělávají nelegální prací.

Chronickou nezaměstnaností se v odborných kruzích označuje dlouho trvající stav, kdy ekonomika roste a zároveň nezaměstnanost neklesá.²⁹ Jako **masovou** lze **nezaměstnanost** obecně označit při míře vyšší než 10 %.³⁰ Zneužívání sociálních podpor v podobě nezaměstnanosti přerušované krátkodobými pracemi pro splnění kritérií nutných pro zařazení do záchranné sociální sítě je označováno jako **opakovaná nezaměstnanost**.

1.1.5 Důsledky nezaměstnanosti

Obecně lze stanovit 2 typy důsledků – **ekonomické a sociální**. Pro první z nich odborná veřejnost v některých oblastech stále ještě hledá konkrétní mantinely za účelem vypovídajícího srovnání. Při dlouho trvajícím pnutí na trhu práce se ekonomické a sociální důsledky stávají zdrojem politických problémů, je tedy možné stanovit **politické důsledky**.

Hlavním ekonomickým důsledkem je snižování kvality lidského kapitálu nebo dokonce jeho úplné znehodnocení. Podobně lze nahlížet také na investici do vzdělání, která se pohybuje ve stotisícových částkách v závislosti na délce studia a je v zásadě součástí pojmu lidský kapitál, a kterou se nyní poprvé snažili kvantifikovat Mazouch s Fischerem.³¹

²⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3, s. 21-23.

²⁹ SAMUELSON, P. A. a W. D. NORDHAUS, *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3, s. 658-659.

³⁰ Viz 28, s. 37-38.

³¹ MAZOUCH, P. a J. FISCHER, *Lidský kapitál. Měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C. H. Beck, 2011. 144 s. ISBN 978-80-7400-380-6, s. 68-71.

Nezaměstnanost úzce souvisí s vytvářeným agregátním produktem, neboť po nedostatečné poptávce po statcích následuje omezování výroby a další redukce zaměstnanosti. Multiplikační efekt nezaměstnanosti na hrubý domácí produkt (HDP) popisuje tzv. **Okunův zákon**, kdy každé procento růstu nezaměstnanosti nad přirozenou míru způsobuje pokles reálného HDP o 2-3 %.³²

Nezanedbatelné jsou zajisté také náklady na boj proti nezaměstnanosti, a to jak na pasivní tak aktivní politiku zaměstnanosti. S tímto bojem je spojeno vytváření dodatečných míst ve státní sféře a transferové platby, a mezi další náklady patří zajisté ztráty na neinkasovaných daních. Problémem zasahujícím do oblasti ekonomické i sociální je zvýšená kriminalita některých jedinců bez pracovního místa.

Nezaměstnanost vede k vyloučení z organizovaného pracovního života, ke ztrátě společenského statusu a ke ztrátě svobody, jejímž extrémním projevem je sociální vyloučení, pocit bezmoci, závisti či dokonce nenávisti. V moderní společnosti sice existuje sociální záchranná síť v podobě podpor v nezaměstnanosti či jiných forem podpor vyplývajících ze sociálního pojištění, nicméně lidé přesto pociťují nemožnost se svobodně rozhodovat, částečně upadají do pasivity či zcela rezignují. Dle Krebse³³ jsou sociálními důsledky např. klesající životní úroveň, ztráta schopnosti pracovat, rodinné problémy, zhoršující se fyzické a psychické zdraví v podobě ztráty sebeúcty, krize identity, alkoholismu, častějšího výskytu chorob nebo dokonce sebevražd. Zejména dlouhodobě nezaměstnaní často pociťují intenzivní utrpení, které vede ke zhoršení zdravotního stavu a vyšší míře úmrtnosti. Mnoho lidí při hledání zaměstnání popisuje pocity beznaděje a vytrácející se motivaci.^{34 35}

Mezi závažné důsledky patří přetrhání vztahů mezi lidmi, které vede také k narušení rodinného života, kdy nezaměstnaní postupně ztrácejí pracovní návyky, sociální hodnoty

³² SAMUELSON, P. A. a W. D. NORDHAUS, *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3, s. 654.

³³ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: Aspi, 2005. 502 s. ISBN 80-7357-050-5.

³⁴ TERKEL, S. *Hard Times: An Oral History of the Great Depression in America*. New York: Pantheon, 1970. 480 s. ISBN 978-15-658-4656-2.

³⁵ MAURER, H. *Not working: An Oral History of the Unemployed*. New York: Holt, Rinehart, and Winston, 1979. 297 s. ISBN 978-0-03-044131-8

a odpovědnost. V delším období přetrvávání zejména masové nezaměstnanosti tak má společnost tendenci se více vymezovat, radikalizovat, je dán prostor nárůstu sociálních deviací, což vede k dalšímu zhoršení pracovní integrace menšin a ohrožených sociálních skupin.³⁶

V politických kruzích se mezi ostatními důležitými tématy vyskytuje nezaměstnanost v podstatě neustále, protože největším ohrožením pro jakoukoliv vládnoucí garnituru je negativní postoj nezaměstnaných vůči aktuálnímu politickému systému, umocněn skuteností že jich rychle přibývá, v horším případě, že jich již je velmi mnoho. Pokud jsou ponechány stranou ostatní ekonomické důsledky, které se při delším trvání přeměny v politické, pak je dalším problémem vyplývajícím z výše popsaného postoje rostoucí kriminalita ve všech takto postižených sociálních skupinách a jejich negativní vliv na ostatní, tedy nepostižené sociální skupiny.

Lze odvodit, že politicky nebezpečným typem nezaměstnanosti je zejména kombinace dlouhodobé a masové nezaměstnanosti, nebo při aplikaci nevhodné politiky zaměstnanosti také strukturální. Neřeší-li stát zneužívání sociální záchranné sítě,³⁷ může si v současné medializované společnosti velice rychle znepřátelit ostatní populaci, v horším případě, jak to lze vidět v současné době, dochází ke konfliktům na úrovni jednotlivých sociálních skupin, nebo-li občan-občan.

1.2 Evropská politika zaměstnanosti

V této části je zmapováno, jakým způsobem Evropská unie ovlivňuje politiku zaměstnanosti v ČR. Zároveň je stručně popsána Evropská strategie zaměstnanosti,³⁸ dále je pojednáno o strategických doporučeních, které pomáhají formovat politiku zaměstnanosti v ČR a také o nástrojích, kterými se EU podílí na implementaci této politiky.

³⁶ Mediálně známou se stala např. situace na Šluknovsku.

³⁷ Zejména opakovanou nezaměstnanost.

³⁸ EU. *Evropská strategie zaměstnanosti* [online]. Evropská komise, poslední aktualizace 30. 10. 2010, [vid. 2012-03-22], dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_65_cs.htm

Evropská politika zaměstnanosti je postavena na čtyřech pilířích. Prvním je zvýšení zaměstnatelnosti osob prostřednictvím rekvalifikací, praktických výcviků, zlepšováním dovedností lidí a v neposlední řadě dokončením kvalitního vzdělání. Tento pilíř zahrnuje spolupráci zaměstnavatelů, zaměstnavatelských organizací a státu na zkvalitnění a zvýšení možností získání vzdělání, dovedností a rekvalifikace.

Druhý pilíř se týká rozvoje podnikání a podnikatelského prostředí. Je zaměřen na oblast každodenního života podniků za účelem vytváření a udržení nových pracovních míst, kdy je hlavním cílem zjednodušení zakládání nových podniků a provozování samostatné výdělečné činnosti. Za další stěžejní úlohu je považováno identifikovat existující překážky pro založení malých a středních podniků a provést potřebné změny, jako například snížit daně a odvody z mezd zejména pokud jde o málo placená pracovní místa. Patří sem také hledání možností tvorby většího počtu pracovních míst v sociální sféře, především v dobrovolnickém a pečovatelském sektoru.

Třetím pilířem je pružnost či přizpůsobivost podniků. Podniky a zaměstnanci jsou pod tlakem přizpůsobení se novým technologiím, měnícím se tržním podmínkám a zrychlujícímu se hospodářskému cyklu či výkyvům. Této problematice lze pomoci vypracováním strategií spolu se sociálními partnery pro moderní a pružnou organizaci práce, zkoumáním možností nových pracovních smluv při současné rozmanitosti forem zaměstnávání, dále pak zaváděním pobídek pro individuální a podniková školení spolu s odstraňováním bariér užší spolupráce mezi podniky a úřady, což může účinnost aplikace třetího pilíře významně stimulovat.

Posledním čtvrtým pilířem jsou rovné příležitosti. Důležitost je přikládána zajištění rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání a zlepšení integrace občanů se zdravotním postižením na trhu práce. Důraz je kladen na přijímání takových opatření, která zajistí, aby mohlo nastoupit do zaměstnání více žen, a zároveň aby měly přístup k oborům a povoláním, kde dosud převládali muži. Dalším krokem je zlepšit dostupnost k zařízením péče o děti a službám péče o staré lidi, aby ženy mohly nastoupit do zaměstnání nebo v něm setrvat. Smyslem je postupně odstranit překážky, které ztěžují ženám a mužům

návrat do zaměstnání po přerušení z různých důvodů.³⁹ Zvláštní pozornost se věnuje problémům, s nimiž se při hledání zaměstnání setkávají lidé se zdravotním postižením.

1.2.1 Evropská strategie zaměstnanosti

Evropská strategie zaměstnanosti, která vychází z Amsterodamské smlouvy⁴⁰ navazující na integrovanou strategii zaměstnanosti z roku 1994, a která je součástí celkové strategie Evropa 2020, si klade za cíl vytvářet v rámci celé EU nová a lepší pracovní místa. Za tímto účelem jsou v rámci zmíněné strategie stanoveny tři hlavní cíle. Do roku 2020:

- by mělo být **zaměstnáno** 75 % osob ve věku 20 až 64 let,
- by se měl počet žáků a studentů, kteří nedokončí školu, snížit pod 10 % a nejméně 40 % lidí ve věku 30 až 34 let by mělo mít dokončené vysokoškolské vzdělání,
- by se počet lidí, kteří žijí v **chudobě** a sociálním vyloučení nebo jsou na pokraji chudoby a sociální vyloučení jim hrozí, měl snížit alespoň o 20 milionů.⁴¹

1.2.2 Strategická doporučení 2003 - 2006

Z Evropské strategie zaměstnanosti bylo pro uvedené období vytyčeno 10 hlavních směrů či priorit:

- Aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní lidi, kterými je zároveň možné předcházet zvyšování počtu dlouhodobě nezaměstnaných a podporovat udržitelnou integraci nezaměstnaných a neaktivních osob do zaměstnání
- Tvorba pracovních míst a podnikání
- Posilování adaptability a mobility na trhu práce a řešení změn
- Podpora celoživotního vzdělávání a rozvoje lidského kapitálu
- Podpora aktivního stárnutí a zvyšování nabídky pracovních sil
- Rovnost mužů a žen

³⁹ Např. ze zdravotních v rámci invalidního důchodu, či po mateřské.

⁴⁰ EU. *Amsterodamská smlouva* [online]. [vid. 2012-03-22], 121 s. Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/glossary/amsterodamska_smlouva.pdf

⁴¹ EU. *Evropská strategie zaměstnanosti – Zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění* [online]. Evropská komise, [vid. 2012-03-21], dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

- Boj proti diskriminaci osob znevýhodněných na trhu práce a podpora jejich integrace
- Motivace nezaměstnaných prostřednictvím pobídek ke zvyšování atraktivity práce, znevýhodnění lidí, kteří nechtějí pracovat
- Transformace práce načerno na řádné zaměstnání
- Řešení regionálních nerovností v zaměstnanosti⁴²

1.2.3 Strategická doporučení 2007 - 2013

Pro další období (2007 – 2013) Evropská unie svá doporučení vycházející z Evropské strategie zaměstnanosti více specifikovala a implementovala znovuoživenou Lisabonskou strategii.⁴³

K dosažení plné zaměstnanosti byly vydány tři hlavní prioritní opatření:

- Učinit zaměstnání atraktivním, přilákat do něj tímto způsobem více lidí a udržet je v něm, stimulovat tvorbu a průběžnou nabídku pracovních sil a především modernizovat systémy sociální ochrany tak, aby motivovaly nezaměstnané ke zvýšenému úsilí při hledání zaměstnání,
- pracovat na zvýšení přizpůsobivosti podniků a pracovníků jak uvnitř podniků, tak mimo ně, jak v rámci každého jednotlivého státu, tak v rámci celé Evropské unie,
- stimulovat touhu po vzdělávání jednotlivců, umožnit dosažení lepšího vzdělání a kvalifikace, investovat do lidského kapitálu a dovedností a dosáhnout tím na všech úrovních trhu práce lepší konkurenceschopnosti.⁴⁴

⁴² EU. *Doporučení rady ze dne 22. 7. 2003 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států* [online]. Rada Evropské unie, poslední aktualizace 24. 8. 2006 [vid. 2012-03-22], 13 s. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial_hspz_2003-06_30_9_03.pdf

⁴³ EU. *Ein Neubeginn für die Strategie von Lissabon (2005)* [online]. Poslední aktualizace 7. 5. 2008 [vid. 2012-03-21], dostupné z:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/eu2020/growth_and_jobs/c11325_de.htm

⁴⁴ EU. *Rozhodnutí rady ze dne 15. 7. 2008 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států* [online]. 27. 7. 2010 [vid. 2012-03-22], 8 s. Dostupné z

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hl_smery_pz_2008-2010.pdf

Vedle hlavních priorit jsou ve strategickém doporučení specifikovány také další priority spolu s podrobnějšími definicemi:

- Jednou z důležitých priorit týkajících se politiky zaměstnanosti je **podpora odpovědného přístupu k práci** po celou dobu života. Je však potřeba usilovat o obnovení snahy o vybudování profesní dráhy v případě mladých lidí a odpovídajícím způsobem ji stimulovat, stejně jako lepší sladění pracovního a soukromého života prostřednictvím zpřístupnění a podpory cenově dostupných zařízení péče o dítě a jiné závislé osoby. Je kladen důraz na podporu aktivního stárnutí včetně odpovídajících a přiměřených pracovních podmínek, lepšího udržování dobrého zdravotního stavu a kondice (v souvislosti se zaměstnáním) a odpovídající pracovní motivace spolu s odrazováním od předčasných odchodů do důchodu. Ruku v ruce touto podporou je třeba za účelem zajištění finanční udržitelnosti a sociální přiměřenosti reformovat stávající, či zavádět nové, moderní systémy sociální ochrany včetně důchodových systémů a systémů zdravotní péče. Reformy prováděné s tímto cílem umožní reagovat na měnící se potřeby společnosti za účelem efektivnějšího zapojení jednotlivců do trhu práce, jejich setrvání v zaměstnání a prodloužení pracovního života.
- Pokud mají mít osoby hledající zaměstnání vůli pracovat a má-li se jim to vyplatit, je nutné dále intenzivně pracovat na **zpřístupnění trhu práce** těmto osobám.⁴⁵ Toho lze dosáhnout preventivními opatřeními prostřednictvím včasné identifikace potřeb trhu práce, aktivní pomoci při hledání zaměstnání, poradenstvím a odbornou přípravou participantů včetně sestavení individuálních akčních plánů. Mimořádné úsilí je třeba věnovat integraci osob nejvíce vzdálených od trhu práce pomocí poskytování nezbytných sociálních služeb, které mj. napomáhají také k eliminaci chudoby jako nežádoucího společenského jevu. Za úvahu stojí otázka zjednodušení regulace podmínek přístupu kvalifikované zahraniční pracovní síly z třetích zemí na evropské a zejména pak český trh práce. V neposlední řadě je připomenuta důležitost *„průběžného vyhodnocování pozitivních i negativních pobídek vyplývajících z daňových systémů a systémů sociálních dávek, včetně správy a podmínek pro vyplácení sociálních dávek a výrazného snižování vysokých mezních sazeb skutečného zdanění, a to zejména pro osoby s nízkými příjmy, při*

⁴⁵ Toto opatření se týká zejména také znevýhodněných a neaktivních osob

*zajištění přiměřené úrovně sociální ochrany, rozvoje nových zdrojů pracovních míst v oblasti služeb pro jednotlivce i podniky, především na místní úrovni.*⁴⁶

- Evropská unie ve své strategii vyjadřuje podporu **flexibility kombinované s jistotou zaměstnání**, stejně tak zvažuje zmírnění vlivů na segmentaci trhu práce, přičemž přihlíží k úloze sociálních partnerů prostřednictvím úpravy předpisů pracovněprávní povahy, dále nutnost vyhodnocení předpisů upravujících smluvní vztahy a pracovní dobu, stejně jako zavádění opatření řešících problém nenahlášené práce ve všech jejích formách. Usiluje o předvídání změn, hospodářskou restrukturalizaci nevyjímaje, a lepší řízení těchto změn vzhledem k velikosti otevřenosti trhů s ohledem na jejich další integraci za účelem usnadnění adaptace a minimalizace sociálních nákladů. Zasazuje se o podporu inovativních forem organizace práce, pomocí kterých chce docílit také zlepšení kvality pracovních míst, odváděné práce včetně produktivity a její bezpečnosti. Snaží se o odstraňování bariér přechodu mezi jednotlivými profesemi, včetně podpory přechodu a odborné přípravy na výkon profese, případně zajištění dostatečných znalostí pro založení samostatné výdělečné činnosti či podniku.
- Je kladen důraz na zajištění **vývoje nákladů na pracovní sílu** a metody stanovování mezd podporujících zaměstnanost prostřednictvím podpory sociálních partnerů v oblastech jejich působnosti. Cílem je stanovení rámce pro vyjednávání mezd odrážejícího problémy v oblasti produktivity a trhu práce na všech příslušných úrovních. Je třeba vyhnout se platovým rozdílům mezi muži a ženami, posoudit vliv nemzdových nákladů práce na zaměstnanost a podle potřeby upravit jejich strukturu, zejména s cílem snížit daňové zatížení pracovníků s nízkou mzdou.
- Je třeba dlouhodobě **přizpůsobovat vzdělávací systémy** a systémy odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům pomocí zvyšování přitažlivosti, otevřenosti a zajišťováním standardů kvality vzdělávání a odborné přípravy, dále je nutné rozšiřovat nabídky příležitostí vzdělávání a odborné přípravy, zajišťovat pružné učební plány a rozšiřovat možnosti mobility studentů a uchazečů o odborné vzdělání. Je zásadní poskytovat podporu prostřednictvím *“usnadnění a diverzifikace přístupu všech ke vzdělávání a odborné přípravě a ke znalostem*

⁴⁶ EU. *Rozhodnutí rady ze dne 15. 7. 2008 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států* [online]. 27. 7. 2010 [vid. 2012-03-22], 8 s. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hl_smery_pz_2008-2010.pdf

*pomocí organizace pracovní doby, služeb podpory rodiny, poradenství pro volbu povolání a případně nových forem sdílení nákladů.*⁴⁷ Klíčová je reakce na nové profesní potřeby, stěžejní schopnosti a kvalifikační požadavky prostřednictvím zlepšení transparentnosti kvalifikací a jejich účinného uznávání.⁴⁸

Spolu se strategickými doporučeními pro členské státy vydává EU každým rokem směrnice zaměstnanosti obsahující konkrétní cíle politiky zaměstnanosti. Země jako ČR pak připravují akční plány uvádějící tyto cíle do praxe. EU je tak zapojena do politiky zaměstnanosti v ČR dvojím způsobem – jednak svou vlastní politikou a pak také podporou politiky zaměstnanosti v ČR např. prostřednictvím Evropského sociálního fondu.

1.2.4 Evropský sociální fond

Jedním ze strukturálních fondů EU je **Evropský sociální fond (ESF)**, jenž je zároveň hlavním finančním nástrojem pro podporu zaměstnanosti a realizaci Evropské strategie zaměstnanosti v členských státech Evropské Unie. Rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů jsou nejdůležitějšími úlohami ESF.

Evropský sociální fond podporuje:

- *„pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,*
- *rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,*
- *sociální začleňování,*
- *pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce*
- *celoživotní vzdělávání*
- *rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly*
- *zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání*
- *zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce*

⁴⁷ EU. *Rozhodnutí rady ze dne 15. 7. 2008 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států* [online]. 27. 7. 2010 [vid. 2012-03-22], 8 s. Dostupné z

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hl_smery_pz_2008-2010.pdf, s. 7.

⁴⁸ Tamtéž.

- *boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce*⁴⁹

ESF operuje prostřednictvím sedmiletých programových cyklů. Jeho strategii a rozpočet projednávají členské státy EU, Evropský parlament a Komise EU, přičemž z této strategie pak vyplývají cíle financování, které jdou částečně nebo plně ruku v ruce se strukturálním financováním. Součástí strategie jsou také „prioritní osy“ – tj. opatření nutná pro dosažení cílů a která vytváří způsobilost pro financování.

ČR vstoupilo do hry v poslední fázi jednoho sedmiletého programového cyklu. Během období 2004 – 2006 došlo v ČR k realizaci celkem 3 operačních programů ESF.

- Operační program Rozvoj lidských zdrojů (**OP RLZ**) z Cíle 1 byl realizován ve všech regionech ČR kromě Prahy, protože Cíl 1 směřuje k podpoře růstu regionů s hrubým domácím produktem na obyvatele pod 75 % průměru EU.
- Jednotný programový dokument pro Cíl 3 (**JPD 3**) byl realizován v regionech nespádajících pod Cíl 1, v České republice se proto týkal jen Prahy.
- Iniciativy Společenství byly řízeny přímo Evropskou komisí a byly zaměřeny na spolupráci subjektů napříč Evropskou unií. V rámci ESF se jednalo o Iniciativu Společenství EQUAL (**CIP EQUAL**).

V následujícím sedmiletém cyklu 2007 – 2013, který stále ještě probíhá, využívá Česká republika prostředky ESF prostřednictvím tří programů.

- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (**OP LZZ**) sleduje snižování nezaměstnanosti několika způsoby, jednak prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, dále prostřednictvím profesního vzdělávání. Zaměřuje se na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti a zvyšování kvality veřejné správy. Ve všech těchto oblastech je důležitá mezinárodní spolupráce.
- Druhý Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (**OP VK**) se věnuje oblasti rozvoje lidských zdrojů formou vzdělávání různými rozmanitými způsoby, dává se tak důraz na komplexní systém celoživotního učení a tak se utváří vhodné

⁴⁹ MPSV. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. MPSV, © 2008 [vid. 2012-02-23], dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity a stimuluje se spolupráce participujících subjektů.

- Třetím Operačním programem Praha – Adaptabilita (**OPPA**) je sledován globální cíl zvýšení konkurenceschopnosti Prahy. Tento cíl je naplňován posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny. OPPA je tedy zaměřen zejména na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení.

Tyto neinvestiční operační programy ESF umožňují českým žadatelům čerpat z Evropské unie až 3,8 mld. EUR. Spolu s nezbytným spolufinancováním ze státního rozpočtu jde celkem o 4,4 mld. EUR, což činí v přepočtu cca 124,2 mld. Kč.

Současný programový cyklus ESF má heslo „Investice do lidí“. Během tohoto období má ESF v plánu investovat 75 mld. EUR (což je téměř 10 % rozpočtu EU) do projektů zvyšujících zaměstnanost, a to konkrétně v šesti specifických prioritních oblastech:

- Rozvoj lidského kapitálu (34 % z celkových prostředků)
- Podpora lepšího přístupu k zaměstnání a udržitelnosti (30 %)
- Zvýšení přizpůsobivosti pracovníků a společností, podniků a podnikatelů (18 %)
- Zefektivnění sociálního začleňování znevýhodněných osob (14 %)
- Posílení institucionálních kapacit na celostátní, regionální i místní úrovni (3 %)
- Mobilizace pro reformy v oblasti zaměstnanosti a začleňování (1 %)

Každý region vypracovává své priority, od nichž se pak odvíjí skutečná distribuce finančních prostředků. To platí pro všech šest priorit jak s tím, že konvergenční regiony budou obvykle klást důraz na „posílení lidského kapitálu“ a tak podpoří cíl Regionální konkurenceschopnosti a zaměstnanosti.

Prioritní osa Adaptabilita s cílem zvýšit adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů je zaměřena zejména na prevenci nezaměstnanosti. Podniky a organizace investují do lidských zdrojů, do rozvoje odborných znalostí, zvýšení kvalifikace a kompetence zaměstnanců a zaměstnavatelů a do rozšiřování možností pro uplatnění pružnějších forem zaměstnávání. Tato prioritní osa je realizována prostřednictvím dvou oblastí podpory:

- zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků
- zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů restrukturalizovaných podniků.

Další prioritní osy se zabývají aktivní politikou trhu práce s cílem zlepšit přístup k zaměstnání a prevenci nezaměstnanosti formou trvalého začlenění osob hledajících zaměstnání. Kromě aktivní politiky zaměstnanosti podporují modernizaci institucí, zavedení kvalitních systémů služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj.

Posledním cílem a prioritou je sociální integrace a rovné příležitosti. Jedná se o posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených. Tato osa je realizována prostřednictvím čtyř oblastí: podporou sociální integrace; podporou sociální integrace romských komunit; integrací sociálně vyloučených skupin na trhu práce a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce vedle sladění pracovního a rodinného života.

1.3 Nástroje politiky zaměstnanosti ČR

Politika zaměstnanosti ČR v zásadě vychází z hlavního cíle stanoveného EU stát se nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomikou světa. Toho chce dosáhnout rozvojem znalostí a prostřednictvím trvale udržitelného ekonomického růstu s větším množstvím a kvalitou pracovních míst. Tento cíl je rozpracován do obecných směrů ekonomické politiky, kde jsou hlavní úkoly ovlivňující přímým či nepřímým způsobem politiku zaměstnanosti definovány následovně:

- Je potřeba zlepšovat kombinovaný **stimulační účinek daní a dávek**, zejména prostřednictvím snižování efektivní mezní daňové sazby za účelem omezení nezaměstnanosti a pastí chudoby, dále zmenšovat daňové zatížení pracovníků s nízkými platy, lépe řešit otázku způsobilosti k dávkám při zachování přiměřené úrovně sociální ochrany a zvyšovat účinnost pomoci příjemcům dávek při hledání práce.
- Významným podpůrným úkolem je **zabezpečení pružnosti** politiky zaměstnanosti se zaměřením na individuální potřeby - především potřeby osob s největšími potížemi na pracovním trhu, na základě přesného vyhodnocení jejich dopadů.

- Je žádoucí **prohlubovat konkurenci** na trzích zboží a služeb prostřednictvím snahy o neustálé snižování celkové úrovně státní podpory.
- V souladu s předchozím bodem je nutné spíše přesměrovávat podporu na **dosažení horizontálních cílů**, kterými jsou například udržitelný rozvoj (dosahování rovnováhy mezi ekonomickou, sociální a environmentální oblastí – životním prostředím), rovné příležitosti (rovnost mužů a žen, odstraňování diskriminace na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace), vyvážený rozvoj regionů a informační společnost.
- Každý členský stát by se měl zasadit o **vytváření prostředí podporujícího podnikatelského ducha** a také o zakládání a růst malých a středních podniků tím, že bude zmírňovat administrativní břemeno uvalené na podniky, zvětšovat efektivitu veřejného sektoru, zjednodušovat systém zdanění podniků a zlepšovat přístup malých a středních podniků k financování.
- Nicméně v souvislosti s předchozím bodem je důležité v první řadě **posílit pravidla řádného hospodaření v podnicích** formou zkvalitnění vnitrostátních i evropských mechanismů účinného dozoru a krizového finančního řízení napříč odvětvími.
- Zásadním úkolem je **zlepšit fungování trhů** za účelem stimulace soukromých investic do zaostalých regionů zejména opatřeními k posílení vazby mezi výší mezd a produktivitou tak, aby byly zohledněny rozdíly v produktivitě mezi lidmi s rozdílnou kvalifikací a zvláštní podmínky na lokálních trzích práce.
- Stěžejním bodem souvisejícím se zlepšením fungování trhů je schopnost **zajistit zaměření podpory výhradně do zaostalých regionů** na investice do lidského kapitálu a rozvoje znalostí, jakož i do přiměřené infrastruktury, dále schopnost zefektivnit strukturu a zařízení investičních programů pro dosažení jejich maximálního účinku.⁵⁰

Politika zaměstnanosti ČR usiluje především o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci, o efektivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečování

⁵⁰ EU. *Doporučení rady ze dne 23. 6. 2003 o Obecných směrech pro hospodářské politiky členských států a Společenství (na období 2003 – 2005)* [online]. Rada Evropské unie, poslední aktualizace 28. 4. 2006, [vid. 2012-03-22], 11 s. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial_oshs_2004-06.pdf

práva občanů na zaměstnání. Hlavní zodpovědnost naplňování politiky zaměstnanosti ze strany státu nese Ministerstvo práce a sociálních věcí a státní správu vykonává zejména prostřednictvím Úřadu práce ČR (ÚP).

Ačkoliv ÚP prošel od 1. 1. 2012 důležitými změnami,⁵¹ jeho poslání ve vztahu k naplňování politiky zaměstnanosti se však nemění. ÚP monitoruje a svými opatřeními usiluje o vyváženost nabídky a poptávky na trhu práce. Do jeho náplně patří informovat občany o možnostech práce, pomáhat jim najít vhodnou práci, zprostředkovat odbornou výchovu a rekvalifikaci, informovat zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil atd. ÚP spolupracuje s institucemi ovlivňujícími trh práce (např. se zaměstnavateli při náboru nových zaměstnanců), s orgány sociálního zabezpečení a se státní zdravotní správou. Aktivně hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst včetně chráněných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením a plní tak výkonnou funkci politiky zaměstnanosti v ČR.

1.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je pomoci nezaměstnaným v době, kdy ztratí zaměstnání z důvodu propouštění zaměstnavatelem, či z jiných v předchozích částech popsaných důvodů. PPZ poskytuje částečnou kompenzaci vypadnuvších příjmů nezaměstnaných, tzn. umožňuje především vyplácení podpory v nezaměstnanosti po určitou dobu⁵² a následně případné pravidelné vyplácení dávek sociálního pojištění⁵³, přičemž výdaje související s PPZ jsou čerpány z prostředků státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti. Pojem PPZ zahrnuje také náklady na zprostředkování práce nezaměstnaným.

⁵¹ Česko. *Zákon č. 73 ze dne 9. 2. 2011 o Úřadu práce České republiky* [online]. 2011, částka 29, [vid. 2012-03-13], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/sb0029-2011-73-2011.pdf>

⁵² Dle zákona o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb.

⁵³ Dávky sociální pomoci – nezávisí na dřívějším příjmu nezaměstnaného, ale garantuje mu určitou minimální úroveň příjmu.

Systémy dávek a podpor v nezaměstnanosti existovaly dříve než se dostaly ke slovu nástroje a formy aktivní politiky.⁵⁴ Ukazuje se však, že do jisté míry přináší riziko růstu nezaměstnanosti a neúměrné finanční zátěže a může být pro stát kontraproduktivní. Motivace nezaměstnaného najít práci je do velké míry dána tím, že podpora státu nepřevyší příjmy z předchozího či potenciálního zaměstnání.

V roce 2011 se pravidla pro získání podpory v nezaměstnanosti zpřísnila a od roku 2012 přicházejí další zpřísnění, pro mnohé zájemce tak bude náročnější tuto formu podpory získat. Ukazuje se, že boj s nezaměstnaností je efektivnější prostřednictvím výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti, kde existuje pravděpodobnost určité návratnosti skrze daně a odvody a dá se tedy hovořit do jisté míry o investici.⁵⁵

Podle zákona o zaměstnanosti mají uchazeči o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti za účelem zmírnění výpadku příjmů.⁵⁶ Lidé do 50 let věku mohou dostávat podporu po dobu pěti měsíců, lidé od 50 do 55 let ji mohou pobírat osm měsíců a lidé nad 55 let až jedenáct měsíců. Jde o takzvanou podpůrčí dobu.

První dva měsíce dostanou nezaměstnaní 65 % průměrného čistého měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání. Za měsíc mohou dostat maximálně 0,58 násobek průměrné mzdy v České republice, tedy 13 280 Kč. Další dva měsíce klesne podpora na 50 % dřívějšího výdělku a po zbytek podpůrčí doby pak uchazeč dostane jen 45 %. Pokud dostal odstupné, podpora se mu o odpovídající počet měsíců odloží, v případě ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance nebo dohodou má potom nárok pouze na 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku, pokud nedoloží, že se jednalo o vážné důvody.⁵⁷ Při porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nárok na podporu v nezaměstnanosti dokonce zcela zaniká. Při rekvalifikaci se podpora zvyšuje na 60 % dřívějšího výdělku, maximem je 14 883 Kč měsíčně. Po skončení podpůrčí doby (pět, osm

⁵⁴ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4, s. 133.

⁵⁵ MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí* [online]. MPSV, 2004, Tisková zpráva, Tiskové oddělení Ministerstva práce a sociálních věcí, 11. 8. 2004 [vid. 2012-01-19], 2 s. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf>

⁵⁶ Česko. *Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti* [online]. 2004, [vid. 2012-01-19], dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c.435-2004_sb.pdf

⁵⁷ Např. zdravotní.

nebo jedenáct měsíců) již nezaměstnaný získá jen sociální dávku ve výši životního minima, tedy necelých 3 200 Kč. Nevykazuje-li požadovanou aktivitu při hledání nového zaměstnání, dostane jen existenční minimum ve výši 2 020 Kč.

1.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika je souhrnem opatření, které mají zajistit maximální možnou úroveň zaměstnanosti a zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání, k nimž se přistupuje individuálně podle jejich situace. Při odstraňování bariér na trhu práce spolupracuje MPSV a ÚP s dalšími subjekty. Podporuje zřizování nových pracovních míst, poskytuje příspěvky zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání i uchazečům samotným, zejména pokud patří do ohrožené skupiny.⁵⁸ Aktivní politika je financována z prostředků státního rozpočtu ČR a hospodaření s těmito prostředky se řídí zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech.⁵⁹

Mezi nástroje aktivní politiky patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program nebo chráněné pracovní místo, kdy je součástí aktivní politiky zaměstnanosti také poradenství. S využitím těchto nástrojů připravilo ministerstvo práce a sociálních věcí pět nových projektů APZ⁶⁰, které byly v roce 2011 realizovány na úřadech práce v pilotním režimu.⁶¹

Pokud uchazeči o zaměstnání nelze zajistit místo v rámci stávajícího či jiného uplatnění, je možné v rámci APZ poskytnout příspěvek na zahájení podnikání, na vytváření nových pracovních míst nebo vyhrazování stávajících. ÚP tyto příspěvky poskytuje na základě dohody, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí na dané pracovní místo až po uzavření této

⁵⁸ MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí* [online]. MPSV, 2004, Tisková zpráva, Tiskové oddělení Ministerstva práce a sociálních věcí, 11. 8. 2004 [vid. 2012-01-19], 2 s. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf>

⁵⁹ Česko. *Zákon č. 218 ze dne 27. června 2000 o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), v platném znění* [online]. 2000, [vid. 2012-02-27], dostupné z: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/zakony_1155.html

⁶⁰ 1. Komplexní poradenský program, 2. Praxe pro mladé do 30 let, 3. Vzdělávej se a dál podnikej, 4. Spolupráce s obcí, 5. Návrat. Více informací lze nalézt na <http://www.mpsv.cz/cs/10165>. [vid. 2012-03-23]

⁶¹ MPSV. *Pět nových projektů aktivní politiky zaměstnanosti* [online]. MPSV, poslední aktualizace 17. 1. 2011 [vid. 2012-03-23], dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10165>

dohody, a to pouze v případě, že uchazeči o zaměstnání, který nastoupí na pracovní místo, není možné zajistit uplatnění jiným způsobem.⁶²

Zásadním předpokladem pro uzavření dohody je, aby žadatel neměl v evidenci daní zachyceny žádné daňové nedoplatky, neměl nedoplatek na pojistném ani na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném ani na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Výjimkou však mohou být případy, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a plátce není v prodlení se splácením splátek, nebo kdy bylo povoleno posečkání daně. Zaměstnavatel zpravidla dokládá potvrzení o bezdlužnosti sám nebo může ÚP pověřit, aby si potvrzení o bezdlužnosti⁶³ od příslušných institucí vyžádal.⁶⁴

Rekvalifikací⁶⁵ se zpravidla řeší strukturální nezaměstnanost, kdy na trhu práce existuje nerovnováha mezi oborovou a kvalifikační strukturou uchazečů a požadavky na oborovou kvalifikaci pracovní síly. Zákon o zaměstnanosti rekvalifikaci definuje jako „*získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro uplatnění osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Za rekvalifikaci se ovšem nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.*“⁶⁶

Pakliže struktura poptávky trhu práce po pracovních silách neodpovídá struktuře jejich nabídky, zabezpečuje ÚP pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání prostřednictvím APZ rekvalifikaci, která umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. Klasická

⁶² MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. MPSV, poslední aktualizace 23. 1. 2012 [vid. 2012-02-23], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

⁶³ Česko. *Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti* [online]. 2004, [vid. 2012-01-19], dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c.435-2004_sb.pdf, § 147b.

⁶⁴ Viz 62.

⁶⁵ Viz 63, § 108 - § 110.

⁶⁶ Viz 63, § 108, odst. 1.

rekvalifikace, tedy zajišťovaná ÚP, se uskutečňuje na základě dohody o rekvalifikaci mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání.⁶⁷

Jakýkoliv druh rekvalifikace může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu atp. Akreditovaným vzdělávacím programem se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace.⁶⁸

Náklady za účastníka rekvalifikace v odpovídajícím akreditovaném školicím zařízení hradí ÚP přímo tomuto zařízení a zároveň je možné poskytnout uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání příspěvek na úhradu nutných a zejména prokázaných nákladů spojených s rekvalifikací (především se jedná o jízdné, stravné a nocležné). Rekvalifikaci uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání zajišťuje místně příslušná krajská pobočka ÚP.⁶⁹

„Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání:

- *ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,*
- *ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,*
- *ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,*
- *ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,⁷⁰*
- *ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,*
- *v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající.*

⁶⁷ MPSV. *Rekvalifikace* [online]. MPSV, poslední aktualizace 23. 1. 2012 [vid. 2012-03-31], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

⁶⁸ Česko. *Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti* [online]. 2004, [vid. 2012-01-19], dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c.435-2004_sb.pdf, § 108, odst. 3.

⁶⁹ Tamtéž, § 109.

⁷⁰ Česko. *Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti* [online]. 2004, [vid. 2012-01-19], dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c.435-2004_sb.pdf

*Rekvalifikace může být na základě dohody s ÚP prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady na rekvalifikaci zaměstnanců.*⁷¹

Uchazeč či zájemce o zaměstnání si od 1. 1. 2012 může vybrat a následně zabezpečit rekvalifikaci sám⁷² s tím, že mu ji může ÚP za stanovených podmínek uhradit, jedná se tedy o tzv. **zvolenou rekvalifikaci**. Zvolit si za tímto účelem uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání může:

- druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat,
- rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést⁷³

Zájemce o tento typ rekvalifikace předkládá ÚP své požadavky na k tomu určených formulářích, přičemž musí rekvalifikační kurz odpovídat zdravotnímu stavu zájemce a přispět k jeho uplatnění na trhu práce. Maximální částka poskytovaná ÚP zájemci o zvolenou rekvalifikaci činí 50 000 Kč a není možné tuto částku ve sledovaném období 3 po sobě jdoucích let přesáhnout. Pokud uchazeč o zaměstnání bez vážného důvodu odmítne nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané rekvalifikaci, je povinen náklady rekvalifikace uhradit z vlastních prostředků. ÚP hradí pouze náklady rekvalifikace po dobu, po kterou je zájemce o zvolenou rekvalifikaci veden v jeho evidenci, přičemž hradí ÚP cenu rekvalifikace pouze přímo rekvalifikačnímu zařízení po předložení dokladu o úspěšném absolvování kurzu.^{74, 75}

V zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců je možné provést rekvalifikaci také přímo u zaměstnavatele na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pokud je pro zaměstnavatele žádoucí participace ÚP, pak je nutné uzavřít

⁷¹ MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. MPSV, poslední aktualizace 23. 1. 2012 [vid. 2012-02-23], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

⁷² Česko. *Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti* [online]. 2004, [vid. 2012-01-19], dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c.435-2004_sb.pdf, § 109a.

⁷³ Tamtéž, § 109a, odst. 1, písm. a) a b)

⁷⁴ MPSV. *Rekvalifikace* [online]. MPSV, poslední aktualizace 23. 1. 2012 [vid. 2012-03-31], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

⁷⁵ Viz 71.

dohodu i mezi zaměstnavatelem a ÚP. Pakliže k takové dohodě dojde, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, ze strany ÚP plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců, stejně jako další doprovodné náklady s ní spojené.⁷⁶

Investičními pobídkami se rozumí daňové a celní úlevy, hmotná podpora tvorby nových pracovních míst, podpora zainvestování průmyslových zón a podíl na nákladech na rekvalifikaci zaměstnanců zejména v souvislosti s územními oblastmi, kde je průměrná míra nezaměstnanost o 50 % vyšší než v průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Hmotná podpora, kterou poskytuje ÚP, je definována jako úhrada skutečně vynaložených nákladů na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců a přirozeně není možné čerpat na stejný účel po dobu účinnosti dohod další příspěvky z prostředků APZ.⁷⁷

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP. Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s ÚP ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.⁷⁸

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) zřizuje zaměstnavatel na základě dohody s ÚP pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění ani samostatnou výdělečnou činnost (SVC) jiným způsobem. Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska oborově-profesního nebo územního.⁷⁹

⁷⁶ Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti [online]. 2004, [vid. 2012-01-19], dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c.435-2004_sb.pdf, § 110.

⁷⁷ Tamtéž, § 111.

⁷⁸ Tamtéž, § 112.

⁷⁹ Tamtéž, § 113.

„Příspěvek na společensky účelné pracovní místo, které zaměstnavatel nově zřizuje a které bude obsazovat uchazeči o zaměstnání po dobu sjednanou v dohodě, nebo na společensky účelné pracovní místo vytvořené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, může být poskytnut jako

a) návratný příspěvek,

b) příspěvek na úhradu úroků z úvěrů, nebo

c) jiný účelově určený příspěvek.“⁸⁰

Výčet vyhlášky v zásadě doplňuje zákon o zaměstnanosti o formu využití příspěvku, nicméně jeho základním zákonným účelem je použití na částečnou nebo plnou úhradu vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Příspěvek na úhradu nákladů při zřízení nebo vyhrazení SÚPM poskytuje ÚP a nemůže na něj vzniknout právní nárok.⁸¹

Příspěvek lze poskytnout na dobu maximálně 12 měsíců, přičemž jeho výše při splnění zákonných kritérií může dosáhnout až osminásobku průměrné mzdy na jedno společensky účelné pracovní místo. Zaměstnavatel o tento příspěvek žádá tu místně příslušnou krajskou pobočku ÚP, u níž jsou vedeni uchazeči o zaměstnání, kteří mají být na zřízená či vyhrazená pracovní místa umístěni.⁸²

Specifickým nástrojem APZ úzce souvisejícím se SÚPM je **překlenovací příspěvek**. Je poskytován osobám SVC čerpajícím příspěvek na SÚPM na úhradu provozních nákladů vzniklých a uhrazených v období, na které byl překlenovací příspěvek poskytnut. Jeho účelem je především pokrytí nájemného a souvisejících služeb v nebytových prostorech, nákladů na opravu a údržbu objektu souvisejících se SVC a pokrytí nákladů na dopravu

⁸⁰ Česko. Vyhláška č. 518 ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. 2004, [vid. 2012-03-19], dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/vyhlaska_518-2004_sb.pdf, § 25, odst. 1.

⁸¹ MPSV. Aktivní politika zaměstnanosti [online]. MPSV, poslední aktualizace 23. 1. 2012 [vid. 2012-02-23], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

⁸² Tamtéž.

materiálu a hotových výrobků. Výše příspěvku nesmí přesáhnout 0,25násobek průměrné mzdy a maximální dobu 5 měsíců.⁸³

ÚP poskytuje **příspěvek na zapracování** zaměstnavateli pouze na základě dohody při splnění podmínky, že zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává.⁸⁴

Zaměstnavatel přecházející na nový výrobní program může využít tzv. **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**. Nutnou podmínkou pro využití příspěvku je nemožnost zaměstnavatele zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.⁸⁵

„Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy.“⁸⁶

Na základě písemné dohody s ÚP může zaměstnavatel zřídit **chráněné pracovní místo** (CHPM). Jedná se o opatření APZ na podporu osob se zdravotním postižením. Na zřízení CHPM poskytuje ÚP zaměstnavateli příspěvek s tím, že toto místo musí být obsazeno po dobu 3 let osobou se zdravotním postižením. Dohoda se uzavírá na dobu již zmíněných

⁸³ Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti [online]. 2004, [vid. 2012-01-19], dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c.435-2004_sb.pdf, § 114.

⁸⁴ Tamtéž, § 116.

⁸⁵ Tamtéž, § 117.

⁸⁶ MPSV. Aktivní politika zaměstnanosti [online]. MPSV, poslední aktualizace 23. 1. 2012 [vid. 2012-02-23], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

3 let s tím, že ÚP může uzavřít dohodu o zřízení či vymezení CHPM i přímo s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.⁸⁷

Dříve se rozlišovala chráněná pracoviště ještě na **chráněnou pracovní dílnu** (CHPD), nicméně od začátku roku 2012 byly instituty CHPD a CHPM sloučeny⁸⁸, což má převážně snížit administrativní zátěž zaměstnavatelů vzhledem k tomu, že se jedná o v podstatě stejné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Další změnu představuje zavedení spoluúčasti zaměstnavatele na mzdových nákladech ve výši 25 %, které má zamezit zejména zneužívání tohoto typu příspěvku.⁸⁹

Od 1. 1. 2012 má ÚP možnost aplikovat nové nástroje APZ. Patří mezi ně **veřejná služba**, kterou se podle § 18a zákona o pomoci v hmotné nouzi⁹⁰ rozumí zejména pomoc při zlepšování životního prostředí obcí, udržování čistoty ulic, veřejných prostranství a pomoc v oblastní kulturního a sportovního rozvoje. Tuto službu vykonávají osoby v hmotné nouzi a uchazeči o zaměstnání na základě písemné smlouvy.

Dalším novým nástrojem je **sdílené zprostředkování**, které umožňuje ÚP zprostředkovávat zaměstnání uchazečům prostřednictvím pracovních agentur. Za toto zprostředkování může ÚP poskytnout agentuře příspěvek ve výši 5 000 Kč na 1 uchazeče, nebo 1 250 Kč za umístění do pracovního poměru na dobu neurčitou, nebo 500 Kč za setrvání umístěného uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru po dobu minimálně 6 měsíců.

⁸⁷ MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. MPSV, poslední aktualizace 23. 1. 2012 [vid. 2012-02-23], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

⁸⁸ MPSV. Změny v zaměstnávání OZP od 1/1/2012. In: *Sociální reforma – změny 2012* [online]. MPSV, © 2011 [vid. 2012-03-30], dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/25>

⁸⁹ MPSV. Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. In: *Sociální reforma – změny 2012* [online]. MPSV, ©2011 [vid. 2012-03-30], dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/25>

⁹⁰ Česko. *Zákon č. 111 ze dne 14. března 2006 o pomoci v hmotné nouzi* [online]. 2006, Zakonyprolidi.cz, AION CZ, ©2010-2012, aktualizováno 8. 1. 2012 [vid. 2012-03-23], dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-111>

Tab. 2. Výdaje ÚP na nástroje a opatření APZ mezi lety 1992 a 2010 v tis. Kč

Rok	VPP	SÚPM	OZP	Rekvalifikace	CPZ	Ostatní	Ostatní – EU
1992	223,00	968,60	55,70	97,60	0,00	0,00	0,00
1993	159,60	217,90	48,70	73,40	0,00	0,00	0,00
1994	183,70	241,50	61,60	103,20	0,00	0,00	0,00
1995	189,50	163,60	59,90	100,10	0,00	0,00	0,00
1996	199,10	102,40	57,40	91,70	0,00	0,00	0,00
1997	224,90	66,20	59,90	90,40	0,00	0,00	0,00
1998	280,80	201,50	127,00	147,30	0,00	0,00	0,00
1999	481,90	525,60	162,00	236,20	0,00	0,00	0,00
2000	759,30	989,70	187,90	345,90	0,00	5,62	0,00
2001	924,50	1 042,50	204,80	382,70	0,00	4,93	0,00
2002	714,00	616,80	173,80	370,40	0,00	8,71	0,00
2003	685,00	691,60	223,50	405,90	0,00	7,39	0,00
2004	833,20	1 030,60	251,40	480,64	0,00	14,17	0,00
2005	838,00	1 184,40	310,00	408,25	50,09	231,57**	0,00
2006	899,30	1 071,80	318,87	357,30	118,71	161,60**	1 571,34
2007	685,00	868,00	235,69	269,29	170,54	298,91**	1 653,82
2008	949,10*	596,70*	255,66	271,13*	9,96	333,42**	1 222,47
2009	1 371,20*	985,30*	323,55	388,13*	75,84*	63,06	641,14
2010	1 623,80*	1 454,20*	323,66	582,26*	626,92*	44,91	1 008,82
celkem	12 224,90	13 018,90	3 441,03	5 201,80	1 052,06	1 174,29	6 097,59

* součástí výdajů jsou již také prostředky z EU

** součástí jsou výdaje na program tvorby nových pracovních míst

Zdroj: MPSV⁹¹

Tab. 3. Struktura nejpoužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v 1. pololetí 2010

Nástroj	Čerpání v mil. Kč	Z toho prostředků z ESF v mil. Kč	Počet podpořených lidí
Rekvalifikace	285,8	252,4 (88 %)	39 031
Veřejně prospěšné práce	567,3	434,9 (76 %)	17 425
SÚPM	665,1	431,3 (64 %)	14 206
CHPD, CHPM	185,3	-	8865

Zdroj: MPSV⁹²

⁹¹ MPSV. Výdaje ÚP na nástroje a opatření APZ do r. 2010 – členění podle krajů. In: *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. MPSV, poslední aktualizace 24. 6. 2011 [vid. 2012-03-16], dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r.2010_-_cleneni_podle_kraju.xls

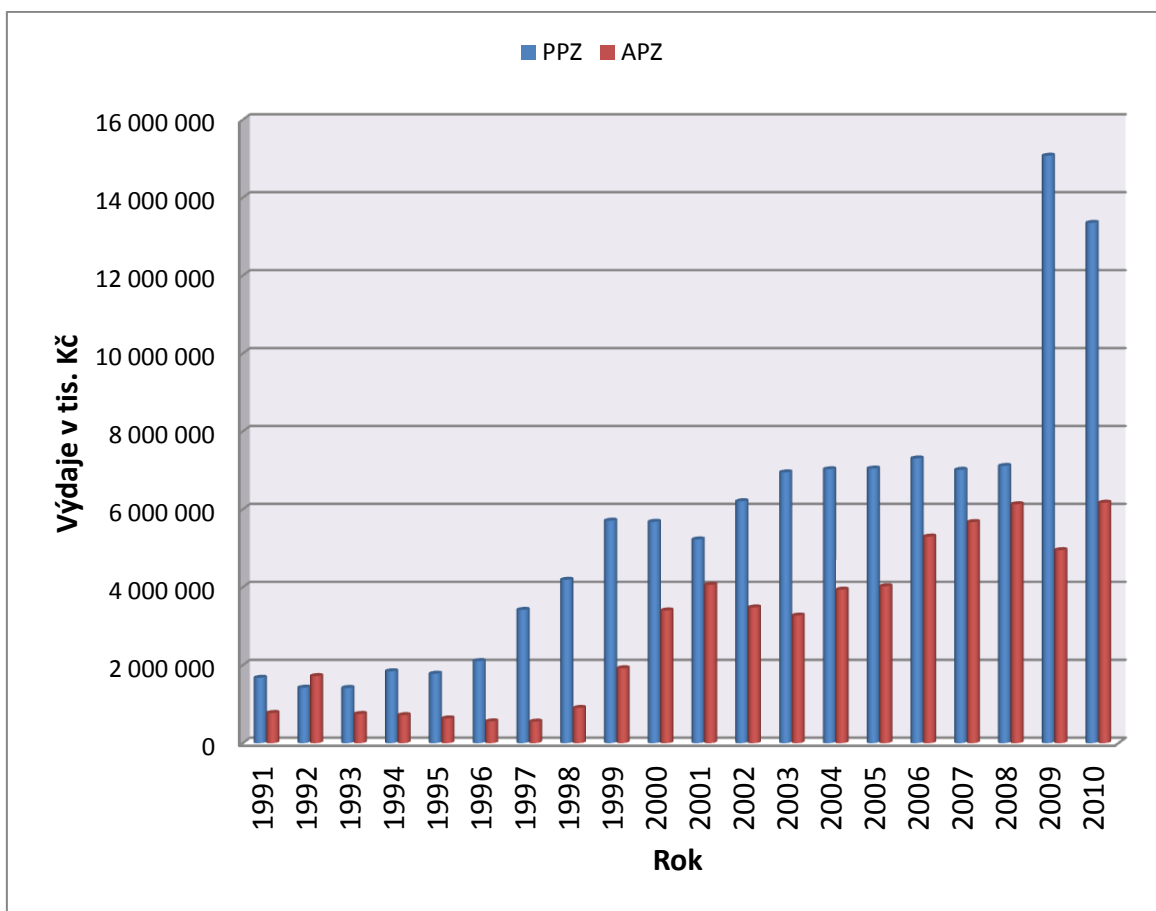
Tab. 4. Podíl APZ na celkových výdajích státní politiky zaměstnanosti v letech 1992 - 2010

Rok	Výdaje státní politiky zaměstnanosti (v mil. Kč)			Podíl APZ (%)
	Celkem	v tom		
		APZ	PPZ	
1992	3 145,20	1 718,10	1 423,40	54,60 %
1993	2 166,10	749,40	1 416,70	34,60 %
1994	2 562,60	718,20	1 844,30	28,00 %
1995	2 416,60	631,90	1 781,80	26,10 %
1996	2 664,50	552,50	2 106,40	20,70 %
1997	3 972,00	544,80	3 420,00	13,70 %
1998	5 096,70	877,50	4 193,70	17,20 %
1999	7 631,20	1 718,60	5 709,50	22,50 %
2000	9 086,60	3 406,10	5 680,50	37,50 %
2001	9 537,60	4 063,00	5 229,00	42,60 %
2002	9 879,10	3 483,30	6 209,70	35,30 %
2003	10 960,40	3 274,20	6 949,30	29,90 %
2004	11 750,43	3 939,86	7 030,04	33,53 %
2005	11 959,12	4 027,85	7 046,85	33,68 %
2006	14 202,32	5 300,68	7 307,52	37,32 %
2007	15 072,54	5 673,32	7 015,76	37,64 %
2008	15 680,60	6 131,73	7 114,90	39,10 %
2009	23 132,68	4 953,46	15 077,72	21,41 %
2010	22 736,41	6 171,49	13 354,78	27,14 %
Celkem	183 652,70	57 935,99	109 911,87	31,55 %

Zdroj: MPSV⁹³

⁹² MPSV. *Pět nových projektů aktivní politiky zaměstnanosti* [online]. MPSV, poslední aktualizace 17. 1. 2011 [vid. 2012-03-23], dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10165>

⁹³ MPSV. Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991-2010. In: *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. MPSV, poslední aktualizace 24. 6. 2011 [vid. 2012-03-16], dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_na_spz_souhrnnny_prehled_1991-2010.xls



Obr. 1. Vývoj výdajů na PPZ a APZ v tis. Kč od roku 1991 do roku 2010

Zdroj: MPSV⁹⁴, vlastní úprava

⁹⁴ MPSV. Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991-2010. In: *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. MPSV, poslední aktualizace 24. 6. 2011 [vid. 2012-03-16], dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_na_spz_souhrnnny_prehled_1991-2010.xls

2 Průzkum – vlastní dotazníkové šetření

Pro získání širšího náhledu na politiku zaměstnanosti a její odraz do podnikové praxe bylo v únoru a březnu roku 2012 mezi různými společnostmi uskutečněno dotazníkové šetření. Cílem tohoto šetření bylo prostřednictvím několika dotazů zmapovat míru participace podniků na APZ spolu se získáním širšího spektra názorů na tuto problematiku a její silné a slabé stránky. Šetření probíhalo z části formou telefonických a osobních rozhovorů, přičemž ti respondenti, kteří nebyli z časových či jiných důvodů ochotni absolvovat telefonický nebo osobní rozhovor, avšak měli zájem podělit se o své zkušenosti a názory, poté mohli po dobu jednoho týdne absolvovat šetření online.⁹⁵

2.1 Základní údaje o respondentech

Dotazníkové šetření bylo prováděno pod příslibem anonymity, nicméně úvodní část byla koncipována tak, aby bylo možné respondenty alespoň do určité míry rozlišit, neboť názory různých věkových skupin, rozdílného pohlaví a pracovního zařazení se liší. Mezi základní zjišťované údaje tedy patřily pohlaví, věk a pozice ve společnosti.

2.1.1 Pohlaví respondentů

Respondenty tvořily téměř ze tří čtvrtin ženy. Souviselo to převážně s ochotou udělat si čas a podělit se o nabyté zkušenosti. Při telefonických a osobních rozhovorech byla velmi ceněna sdílnost a otevřenost.

Tab. 5. Pohlaví respondentů

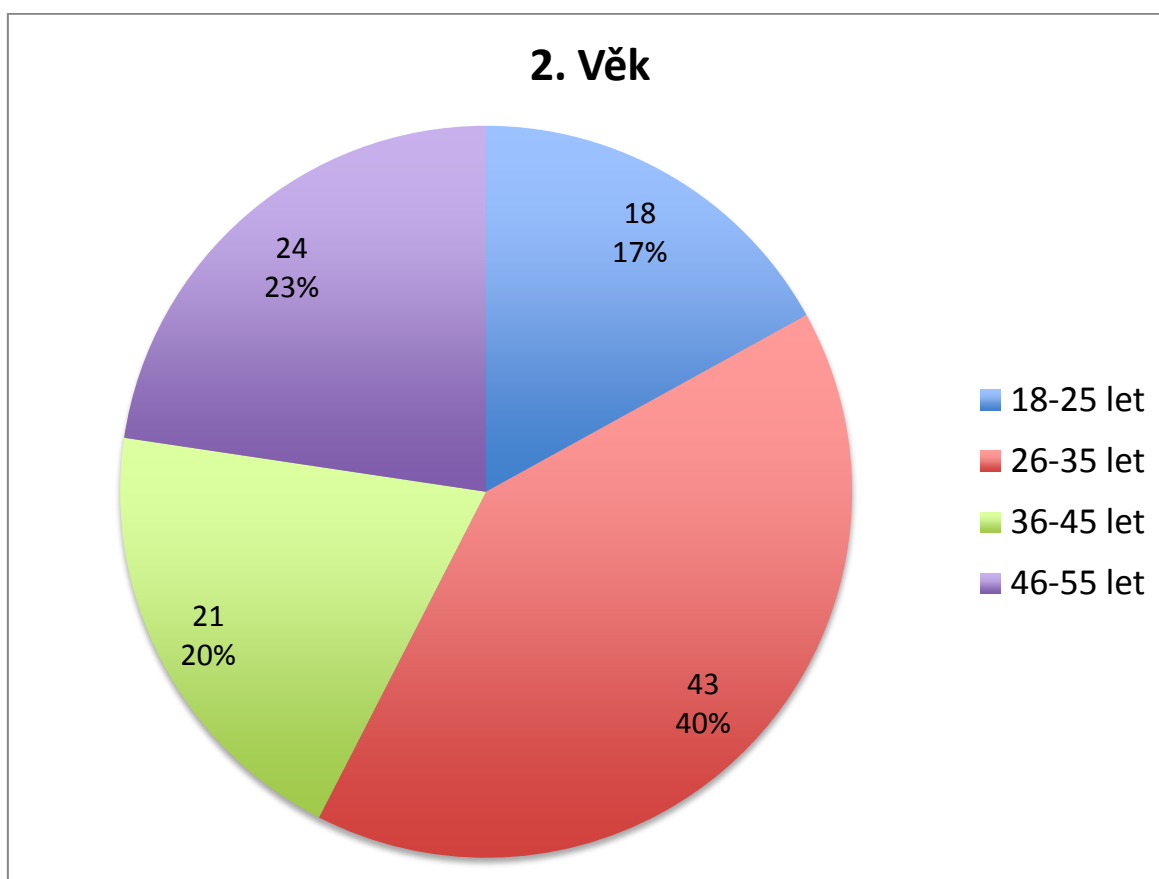
Pohlaví	Počet osob	Procenta
Žena	78	73,6%
Muž	28	26,4%
Celkem	106	100,0%

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní úprava

⁹⁵ prostřednictvím internetového portálu www.vyplnto.cz.

2.1.2 Věk respondentů

Největší část respondentů byla zastoupena ve věkové skupině 26-35 let, jednalo se zejména o střední řídicí management obchodních a průmyslových společností. Ostatní respondenti byli rovnoměrně rozloženi do zbývajících věkových kategorií.



Obr. 2. Věk respondentů

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní úprava

2.1.3 Pracovní zařazení respondentů

Většina respondentů svou pozici ve společnosti, kde pracují, označila jako zaměstnaneckou. Nicméně mezi respondenty byli zastoupeni také majitelé společností, jejich jednatelé, či řídicí pracovníci.



Obr. 3. Pracovní zařazení respondentů

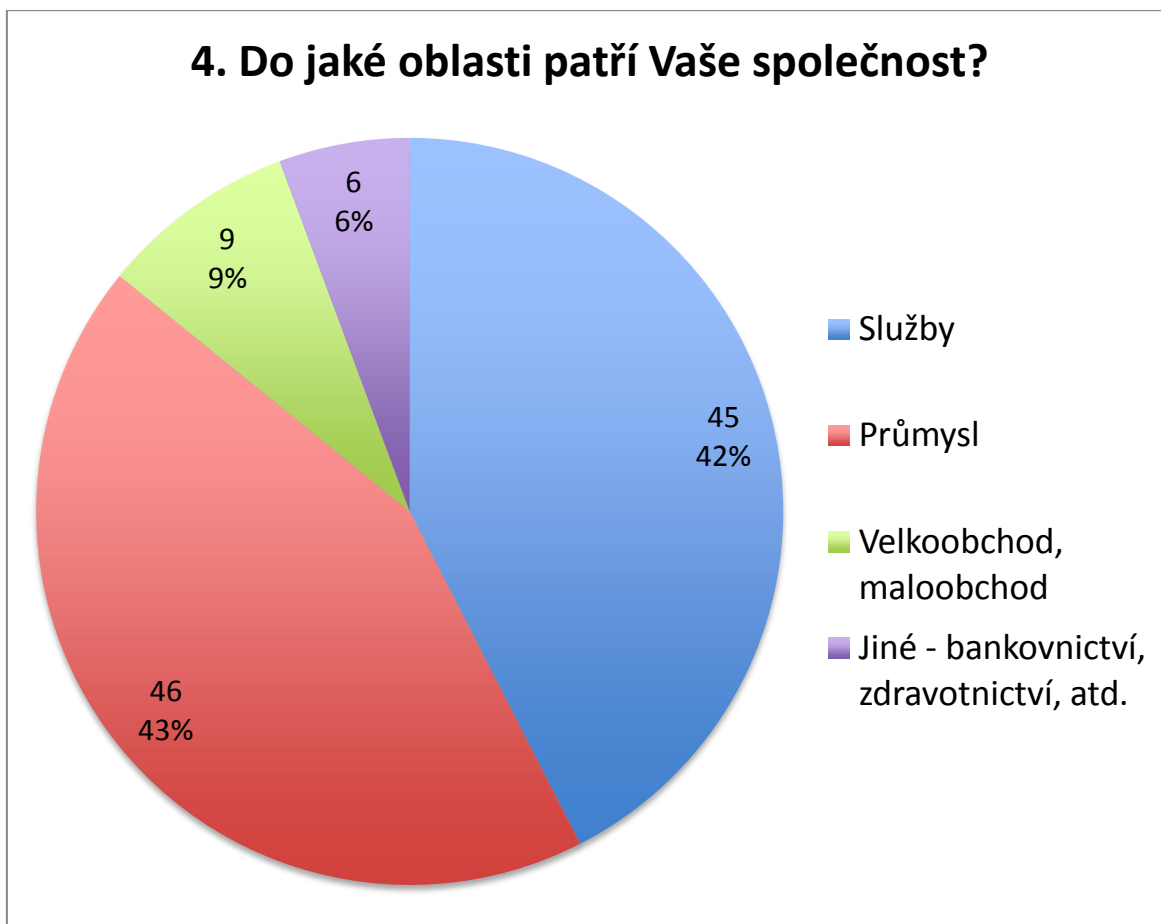
Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní úprava

2.2 Základní údaje o společnostech

Další část dotazníkového šetření byla zaměřena na získání základních údajů o společnostech, ve kterých respondenti pracují, za účelem rámcového rozlišení podle oblasti podnikatelské činnosti a podle velikosti z důvodu prokázání rozmanitosti šetření, neboť zástupci různě velkých společností pracujících v rozdílných oborech mohou mít na politiku zaměstnanosti odlišné úhly pohledu. Do této části byla zařazena také otázka týkající se specifikace regionu, ve kterém společnosti působí, na základě velikosti míry nezaměstnanosti.

2.2.1 Oblasti činností společností

Z nabídky činností si respondenti vybírali mezi oblastí služeb, průmyslu a velkoobchodu / maloobchodu. Oblasti činnosti mohli respondenti specifikovat, nicméně v převážné většině se spokojili se základní nabídkou.



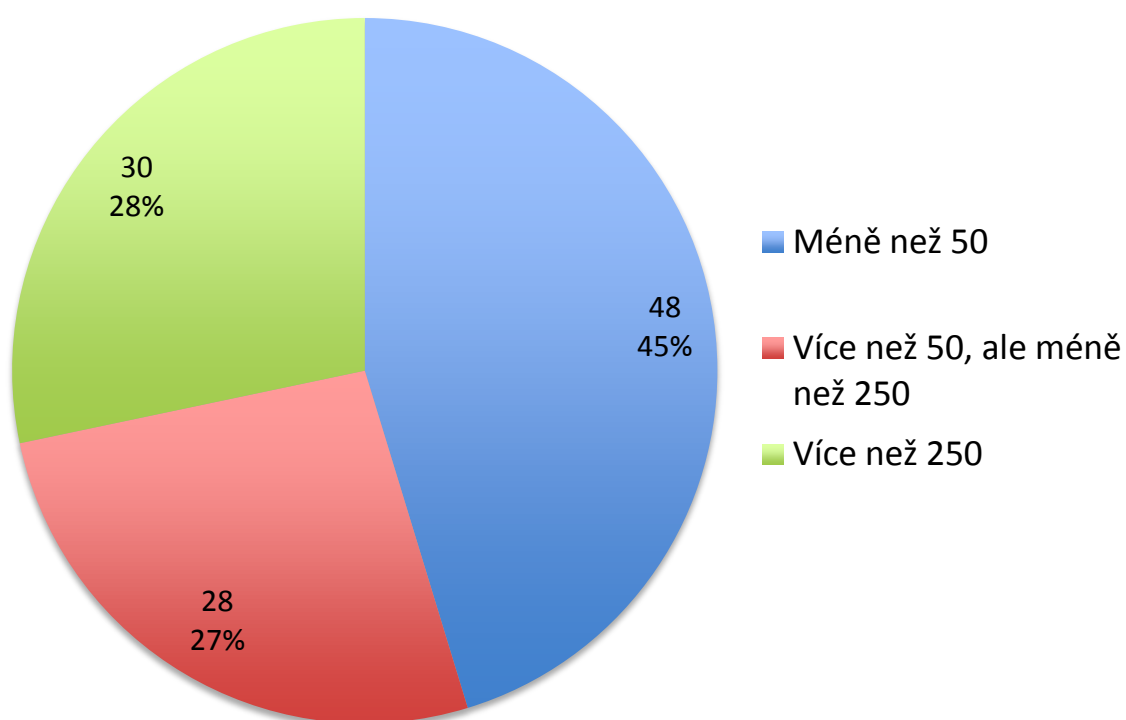
Obr. 4. Základní vymezení činností společností

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní úprava

2.2.2 Velikost společností

Účelem bylo rozdělit společnosti podle základní klasifikace velikosti firem od malých podniků s méně než 50 zaměstnanci, přes střední zaměstnavatele s více než 50, ale méně než 250 zaměstnanci, až po velké společnosti s více než 250 zaměstnanci.

5. Kolik zaměstnanců má Vaše společnost?

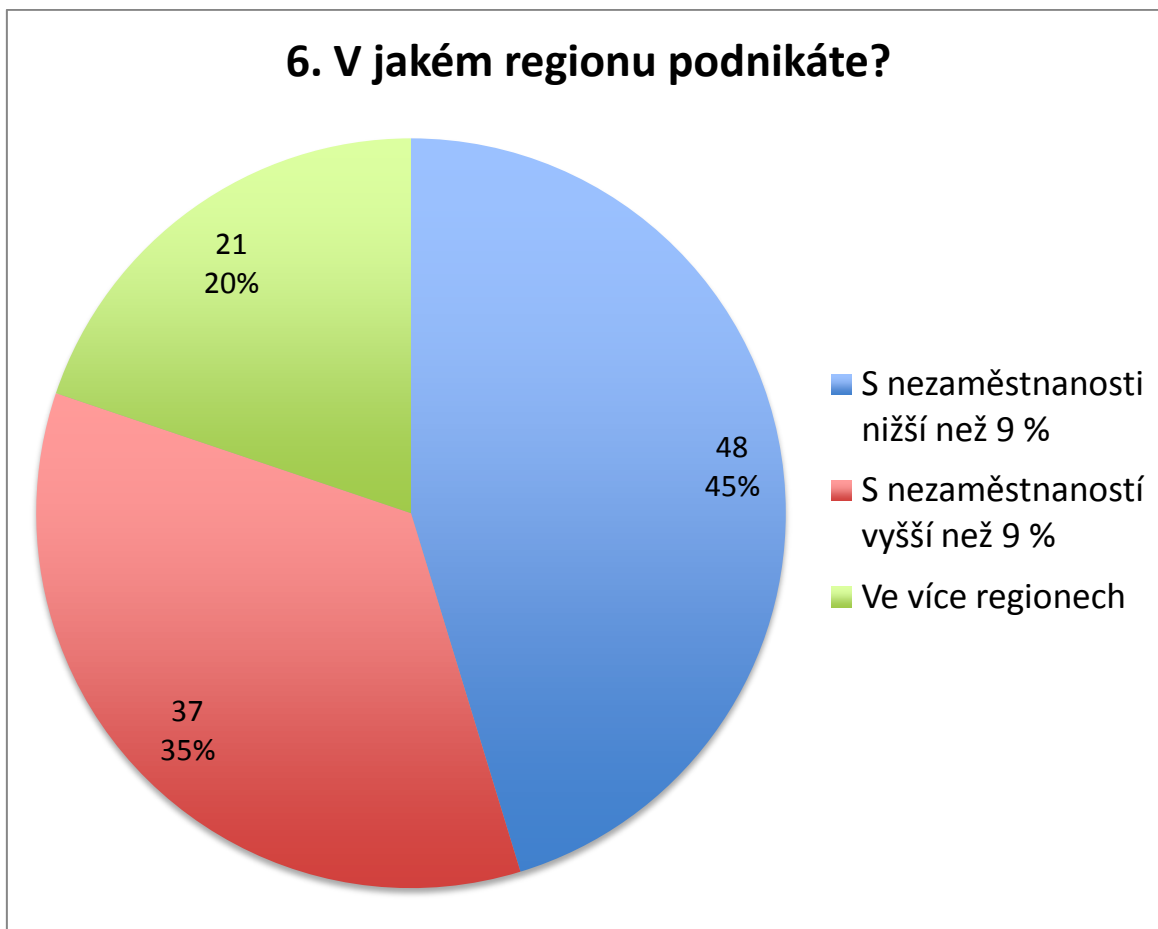


Obr. 5. Rozdělení společností podle jejich velikosti

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní úprava

2.2.3 Specifikace regionu působení

Pro lepší interpretaci následujících otázek dotazníkového šetření zařadili respondenti své společnosti do jednoho ze tří typů nabízených regionů a sice podle různé míry nezaměstnanosti. Hranice přitom byla stanovena na celorepublikovém průměru za leden 2012 ve výši 9 %. Byla uvažována také možnost, že podnik působí ve více regionech najednou.



Obr. 6. Rozdělení působnosti společností podle velikosti průměrné míry nezaměstnanosti

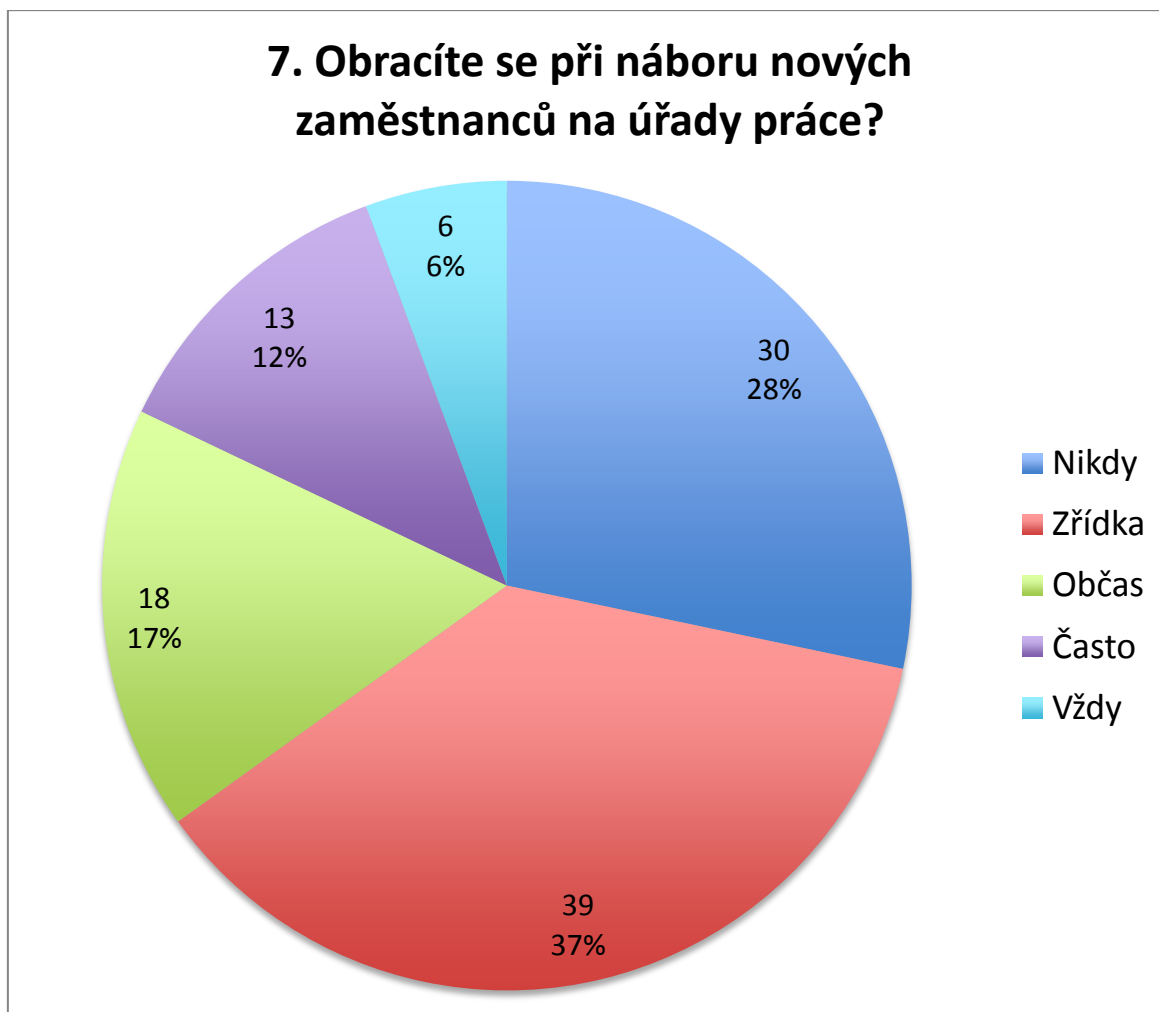
Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní úprava

2.3 Podniková praxe jako odraz politiky zaměstnanosti České republiky

V úvodu věcné části dotazníkového šetření respondenti určují míru spolupráce s úřadem práce a následně se již věnují otázkám politiky zaměstnanosti, jejímu hodnocení a výběru perspektivních nástrojů, včetně závěrečného vlastního hodnocení formou připomínek. Formou rozhovorů se podařilo získat několik důležitých doporučení, jejichž praktickou realizací může stát zlepšit účinnost APZ, či dokonce předcházet některým typům nezaměstnanosti správnou alokací zdrojů a vhodnými zásahy. Přiměřenou regulací vzdělávacího systému může plnit také společenskou poptávku, jejíž nenaplnění je v současnosti zdrojem nemalých problémů.

2.3.1 Četnost spolupráce s úřadem práce

Respondenti na otázku, zdali se při náboru nových zaměstnanců obrací na ÚP, vybírali právě jednu z pěti odpovědí označujících četnost spolupráce. Většina zaměstnavatelů se na ÚP neobrací nikdy, či jen zřídka.



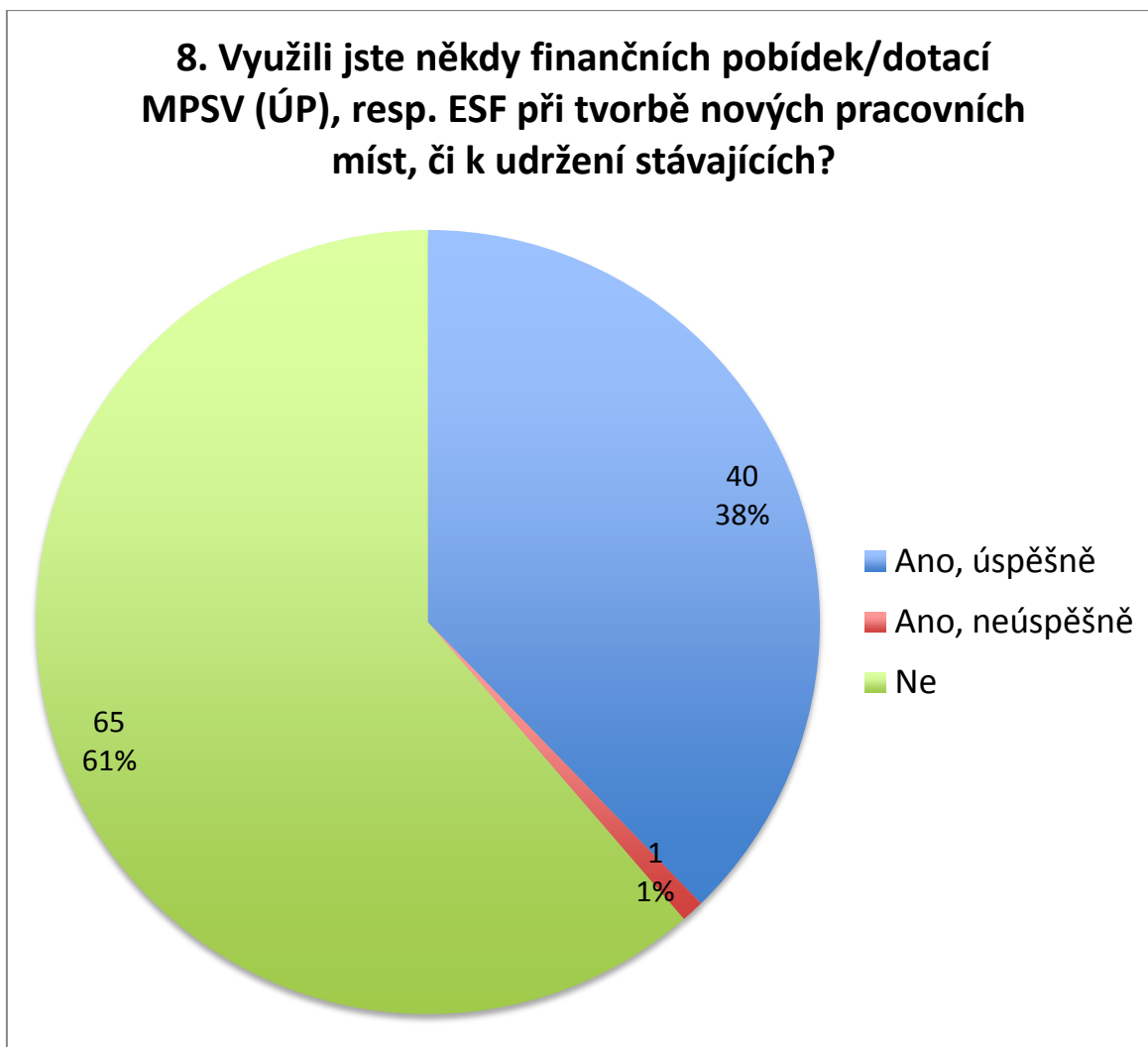
Obr. 7. Četnost spolupráce s úřadem práce

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní úprava

2.3.2 Využití nástrojů APZ

Různých forem dotací za účelem tvorby nových pracovních míst, či udržení stávajících, úspěšně využilo překvapivě mnoho zaměstnavatelů. Pouze jeden úspěšný nebyl, přičemž

velké množství podniků se finanční pobídky ani získat nesnažilo. Respondenti odpovídající záporně dále odpovídali až na 11. otázku dotazníkového šetření.



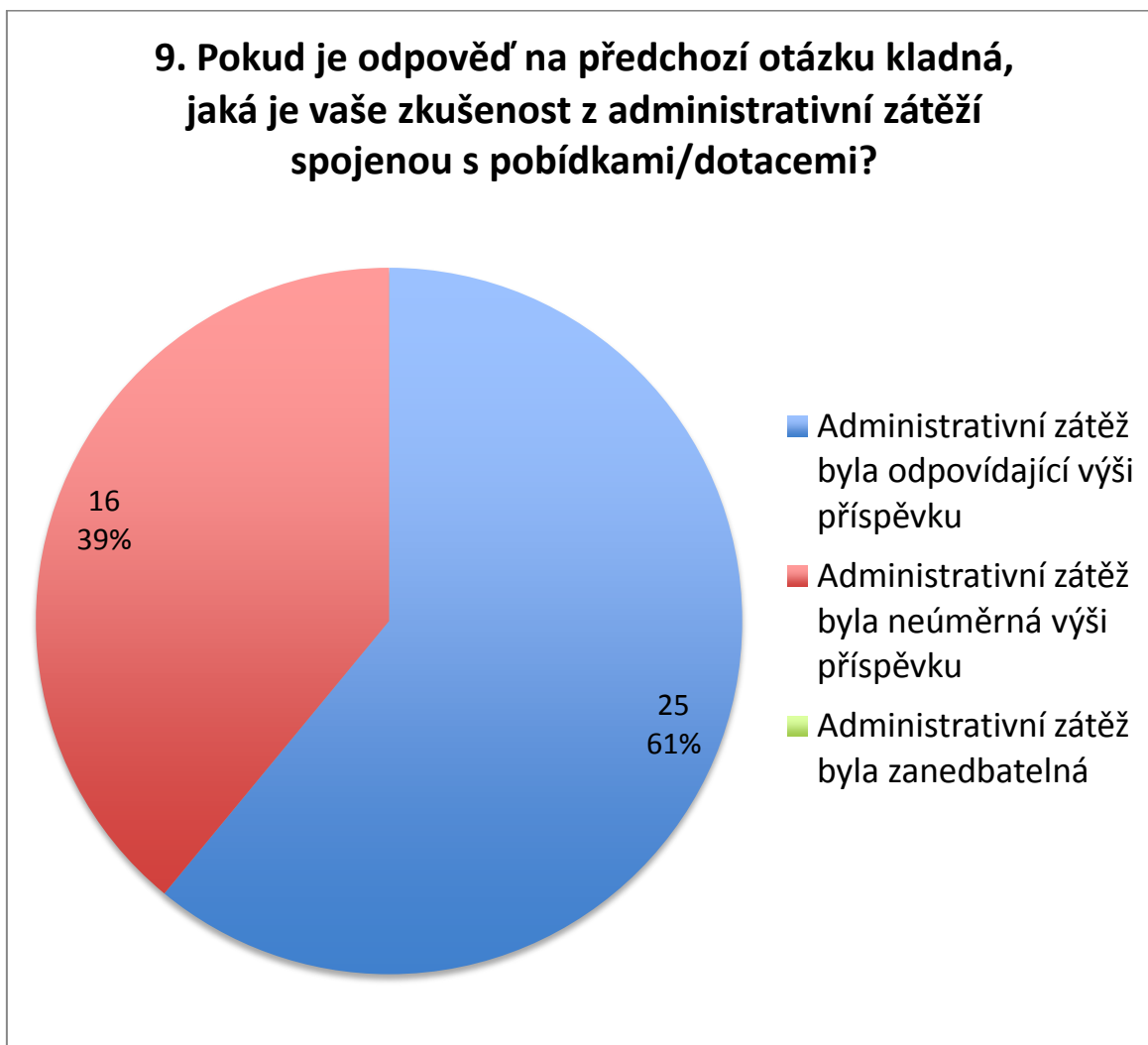
Obr. 8. Využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní úprava

2.3.3 Administrativní zátěž

V případě, že podniky využily možnosti žádat o dotace, hodnotili dále respondenti administrativní zátěž spojenou s žádáním nebo čerpáním finančních pobídek. Firmy, za které jejich respondenti odpověděli na předchozí otázku záporně, tuto otázku přeskočili. Větší část účastníků dotazníkového šetření hodnotila administrativní zátěž jako

odpovídající výši příspěvku, nicméně poměrně velká část označila tuto zátěž spíše jako neúměrnou výši příspěvku.

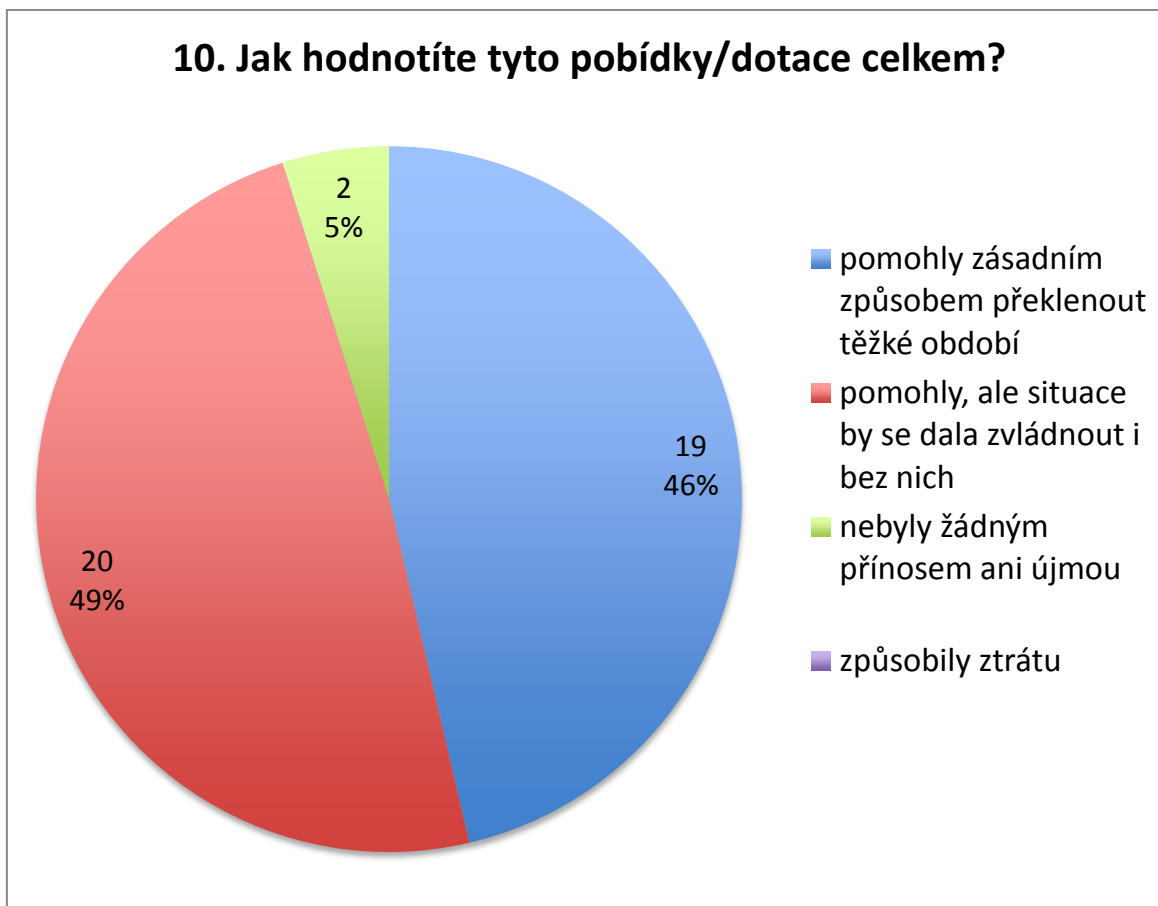


Obr. 9. Názor respondentů na administrativní zátěž při čerpání příspěvku či dotace

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní úprava

2.3.4 Dopad čerpání pobídek či dotací na firmy

Respondenti, jejichž společnosti čerpaly nebo ještě čerpají pobídky či dotace měli možnost odpovědi na tuto otázku zhodnotit, jaký přínos pro ně, resp. jejich společnost finanční příspěvek měl. Na naprostou většinu firem byl dopad pozitivní a pro část z nich byla pobídka či dotace dokonce zásadní pro překlenutí těžkého období.

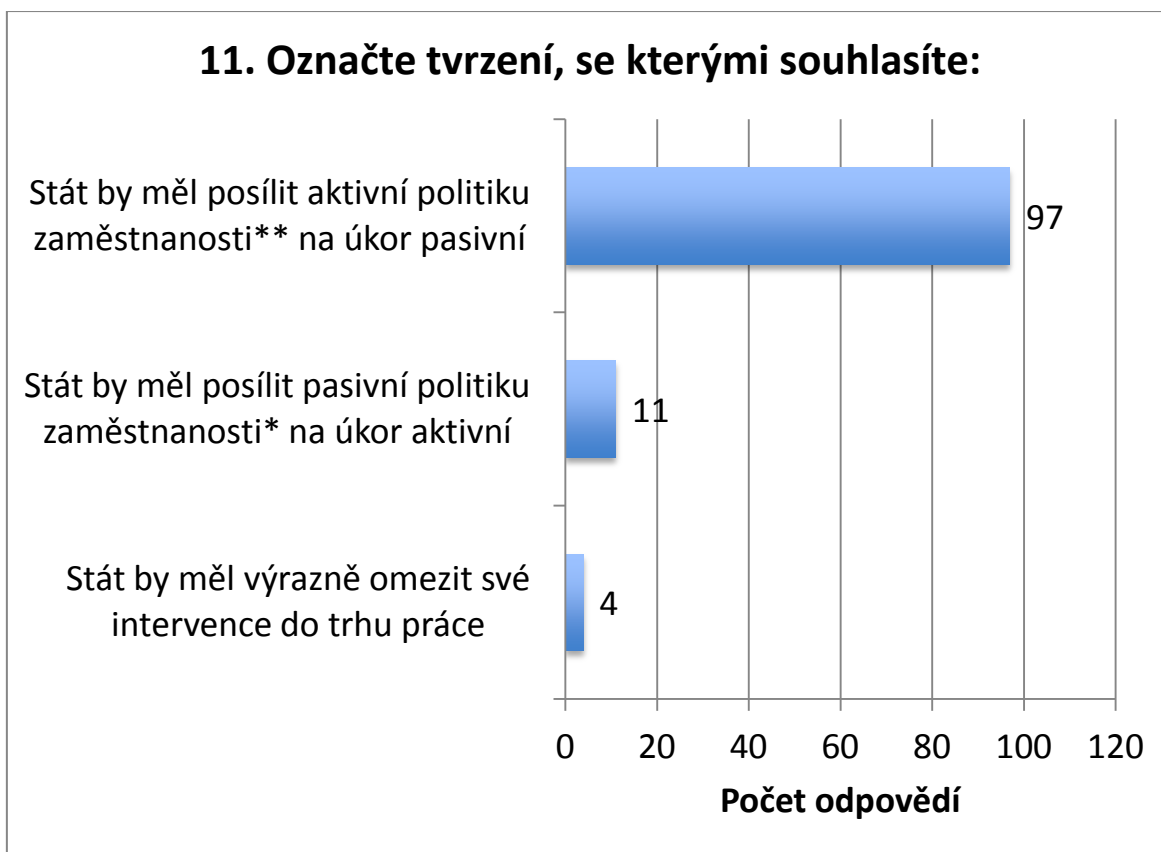


Obr. 10. Hodnocení dopadu čerpání pobídek či dotací na společnosti

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní úprava

2.3.5 Postoj respondentů ke státní politice zaměstnanosti

V tomto bodu respondenti řešili otázku zásahu státu do trhu práce prostřednictvím APZ nebo PPZ a rozdělení prostředků na tyto dvě opatření státní politiky zaměstnanosti, přičemž měli možnost označit více tvrzení najednou. Účastníci dotazníkového šetření se v naprosté většině přikláněli k posílení aktivní politiky zaměstnanosti na úkor pasivní. Nejméně respondentů se potom přiklonilo k výraznému omezení státních intervencí do trhu práce. 106 účastníků dotazníkového šetření označilo uvedená tvrzení celkem 112krát.



Obr. 11. Postoj respondentů ke státní politice zaměstnanosti

* zejména zvýšit částku a dobu vyplácení podpor v nezaměstnanosti

** především výdaje na její nástroje, tedy pobídky/dotace

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní úprava

2.3.6 Perspektivní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Zde měli účastníci dotazníkového šetření možnost zvolit všechny nástroje APZ, které považují za perspektivní. Podle respondentů mají budoucnost rekvalifikace a společensky účelná pracovní místa. Mezi nejméně označované odpovědi patřil překlenovací příspěvek a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Mnoho dotazovaných využilo možnosti zvolit více nástrojů APZ najednou, celkem označili 270 odpovědí.



Obr. 12. Preference nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní úprava

2.3.7 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Mnozí respondenti využili poslední části dotazníkového šetření k vyjádření nespokojenosti se současným stavem politiky zaměstnanosti a určité míry nejistoty týkající se budoucího vývoje této oblasti. Ačkoli většina žadatelů ucházejících se o nějakou formu dotace či pobídky s žádostí uspěla a spolupráci s ÚP si chválila, patřila mezi nejčastější body kritiky administrativní náročnost jak přípravné fáze, tak fáze čerpání, dokládání, následného monitorování, archivace a zejména správné propagace daného projektu.⁹⁶ Účastníci šetření

⁹⁶ Jedná se zde např. o správné použití vlajky EU pro barevný nebo černobílý tisk, kdy mohou při nesprávném použití kontrolní orgány příspěvky pozastavit či zcela odebrat, a to i zpětně.

se v žádném případě nebrání důkladným kontrolám, naopak je vzhledem k pověsti českého podnikatelského prostředí⁹⁷ a snaze o nápravu jeho reputace velmi vítají, pokud je však prověřována věcná stránka čerpání, tedy především účelné vynaložení a forma užití finančních prostředků.

V souvislosti s označením rekvalifikace jako perspektivního nástroje APZ zároveň někteří respondenti upozornili na jeho potřebnost z toho důvodu, že stát neplní společenskou objednávku týkající se množství absolventů středních škol a odborných učilišť z jednotlivých oborů, kdy dochází mj. k inflaci vzdělání díky atraktivizaci některých oborů s maturitou, avšak s nižším společenským uplatněním,⁹⁸ na úkor oborů společensky uplatnitelných. Poslední dobou ubývá šikovných řemeslníků a hovoří se zejména o tom, že v nejbližší době budou odcházet do důchodu silné ročníky např. velmi schopných strojařů a nástrojařů, přičemž mnohdy nedostávají možnost své bohaté zkušenosti předat dále. Alarmující je přitom skutečnost, že firmy mající výbornou historicky podloženou reputaci a dosahující skvělých výsledků a úspěchů díky využití lidského potenciálu a know-how hledají jejich nástupce až 150 km daleko od svých závodů.⁹⁹

Veřejně prospěšné práce jsou vnímány pozitivně především díky jejich funkci zachování základních pracovních návyků. Podle některých respondentů by stát neměl podporovat sociální systém nerozlišující ty, kteří chtějí a nechtějí pracovat. Je obvyklé, že mzda náleží člověku za odvedenou práci, v Bibli je napsáno: „*V potu tváře budeš jíst svůj chléb...*“¹⁰⁰ (některé překlady uvádějí slovo „vydobývat“). Podobně se dá chápat také podpora v nezaměstnanosti, či jakékoliv jiné dávky sociální záchranné sítě. Dostane-li se člověk do situace, kdy ztratí zaměstnání a není-li schopen do určité doby či dlouhodobě nalézt nové uplatnění, pak by mělo být zcela přirozené odpracovat alespoň určitou část obvyklé měsíční pracovní doby za účelem zejména zachování základních pracovních návyků. To je možné právě prostřednictvím veřejně prospěšných prací nebo pomoci v dobrovolnických

⁹⁷ Respondenti naráželi na různé případy zneužívání nástrojů APZ.

⁹⁸ Jmenovány byly např. obory kuchař/číšník, servírka, kadeřnice a různé další obory, kde v mnoha oblastech školy produkují desítky až stovky absolventů každý rok navzdory poptávce, která je v řádech jednotek, či nejvýše desítek.

⁹⁹ Příkladem budiž společnost GE Aviation z Prahy, dříve Motorlet, který náboryje zaměstnance až ze severu Čech.

¹⁰⁰ FLEK, A. et al. *Bible, překlad 21. století*. Praha: Biblion, 2009. 1564 s. ISBN 978-80-87282-00-7, Genesis 3:19a, s. 4.

centrech a neziskových organizacích. Pokud sociální systém není takto nastaven, pak nezaměstnané žádným způsobem nemotivuje k hledání zaměstnání. Respondenti jednoznačně upřednostňovali APZ před PPZ, resp. přeměnu PPZ na APZ.

Účastníci dotazníkového šetření dále v oblastech s vysokou mírou nezaměstnanosti nebo v perspektivních oborech vybízeli k investičním pobídkám, či jiným formám užití nástrojů APZ. Přilákání nových investorů investičními pobídkami, či motivace stávajících zaměstnavatelů k vytváření nových pracovních míst prostřednictvím příspěvku na zapracování, nebo prostřednictvím SÚPM může být pro řešení nezaměstnanosti a dlouhodobou perspektivu některých regionů klíčová.

3 Případová studie

Záměrem této části diplomové práce je představit konkrétní případ podnikové praxe jako odrazu politiky zaměstnanosti ČR, porovnat náklady na APZ a PPZ v regionu postiženém vysokou nezaměstnaností, mající zejména strukturální charakter, s celorepublikovým průměrem, včetně zhodnocení ekonomičnosti obou politik zaměstnanosti.

3.1 Představení regionu

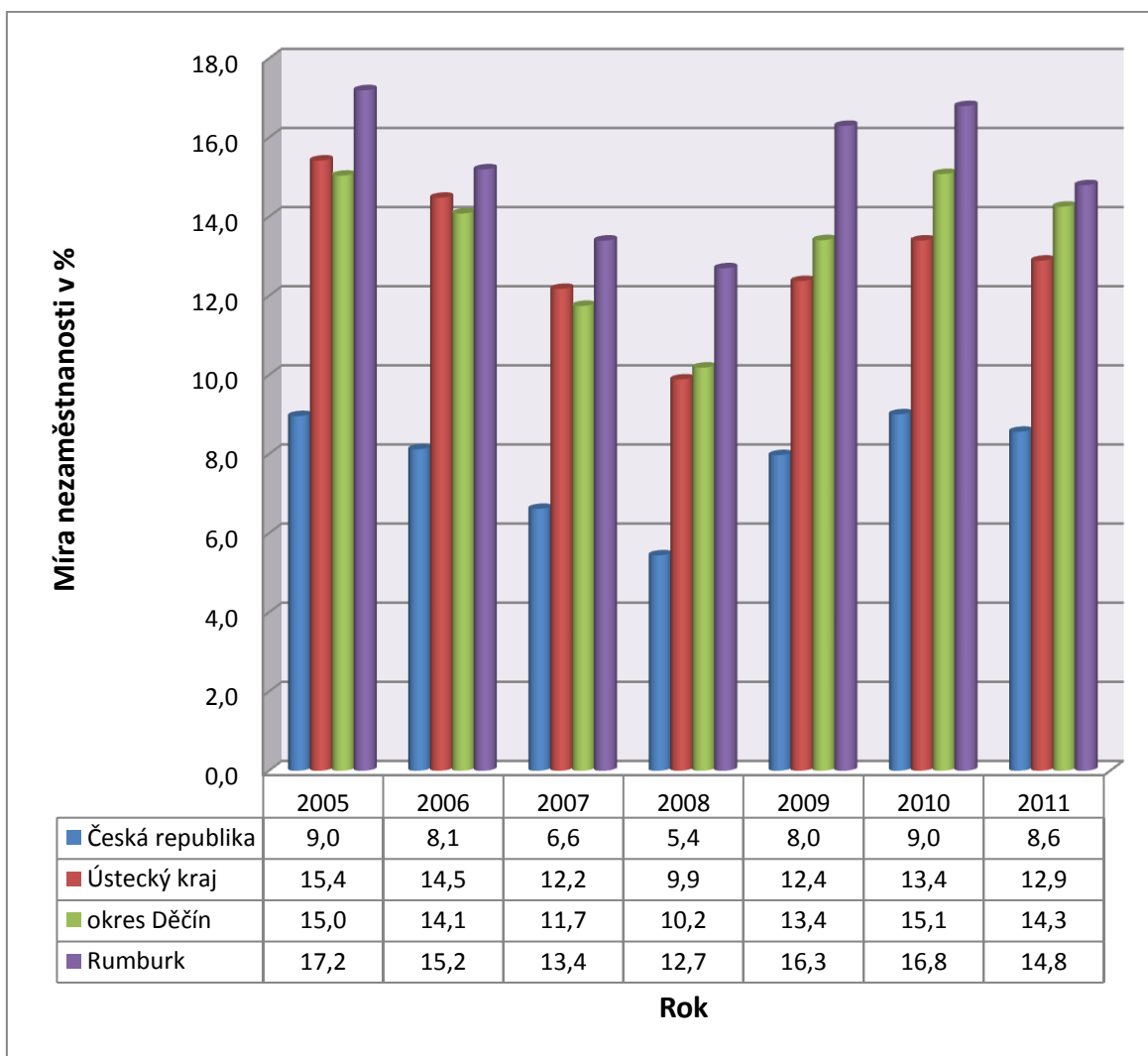
Vzhledem k jejím zkušenostem s nástroji APZ byla pro případovou studii byla vybrána společnost LUKRA – Connect, s.r.o. Firma působí ve Šluknovském výběžku patřícího do Ústeckého kraje, ve kterém je dlouhodobě nejvyšší míra nezaměstnanosti v ČR pohybující se kolem 13 %.¹⁰¹ Tato skutečnost je zejména ve Šluknovském výběžku způsobena historickou návazností na textilní průmysl, který v polovině devadesátých let utřil těžkou ránu prostřednictvím čínské konkurence a privatizačně-investiční aktivity, jejímž cílem nebylo v těchto oborech dále podnikat. Několik posledních let se proto v tomto regionu nezaměstnanost pohybuje okolo úrovně 15 %. Dalším důvodem je vyšší podíl obyvatel se základním nebo nedokončeným vzděláním, který byl v Ústeckém kraji v roce 2011 na úrovni 21,5 %, ¹⁰² kdy je tato skupina obyvatel hůře zaměstnatelná zejména v průmyslových oborech s vyšší mírou odbornosti a automatizace, které měly potenciál zmíněný výpadek nahradit.

¹⁰¹ ČSÚ. *Míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2005 – 2011* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, ©2012, poslední aktualizace 12. 3. 2012 [vid. 2012-03-19], dostupné z:

http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/mira_nezamestnanosti_v_usteckem_kraji_v letech_2005_az_2011

¹⁰² ŠKRABAL, J. Předběžné výsledky Sčítání lidu, domů a bytů 2011. *Lidé a společnost* [online]. Praha: Český statistický úřad, odbor statistiky obyvatelstva, únor 2012, roč. 2012, [vid. 2012-03-19]. Kód publikace: 01000-12, č. j. : 34/2012 – 61. ISBN 978-80-250-2145-3. Dostupné z:

[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/950049F8F7/\\$File/pvcr.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/950049F8F7/$File/pvcr.pdf)



Obr. 13. Porovnání vývoje průměrné míry nezaměstnanosti mezi lety 2005 a 2011 podle územních celků

Zdroj: MPSV^{103, 104}

¹⁰³ MPSV. Průměrná míra nezaměstnanosti od roku 1997 [online]. MPSV, poslední aktualizace 21. 2. 2012 [vid. 2012-03-15], dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady/prumer_mn_od_97_portal.xls

¹⁰⁴ MPSV. Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska. In: *Nezaměstnanost* [online]. MPSV, [vid. 2012-03-31], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>

Tab. 6. Podíl APZ na celkových výdajích na státní politiku zaměstnanosti v letech 2005-2010 v okrese Děčín

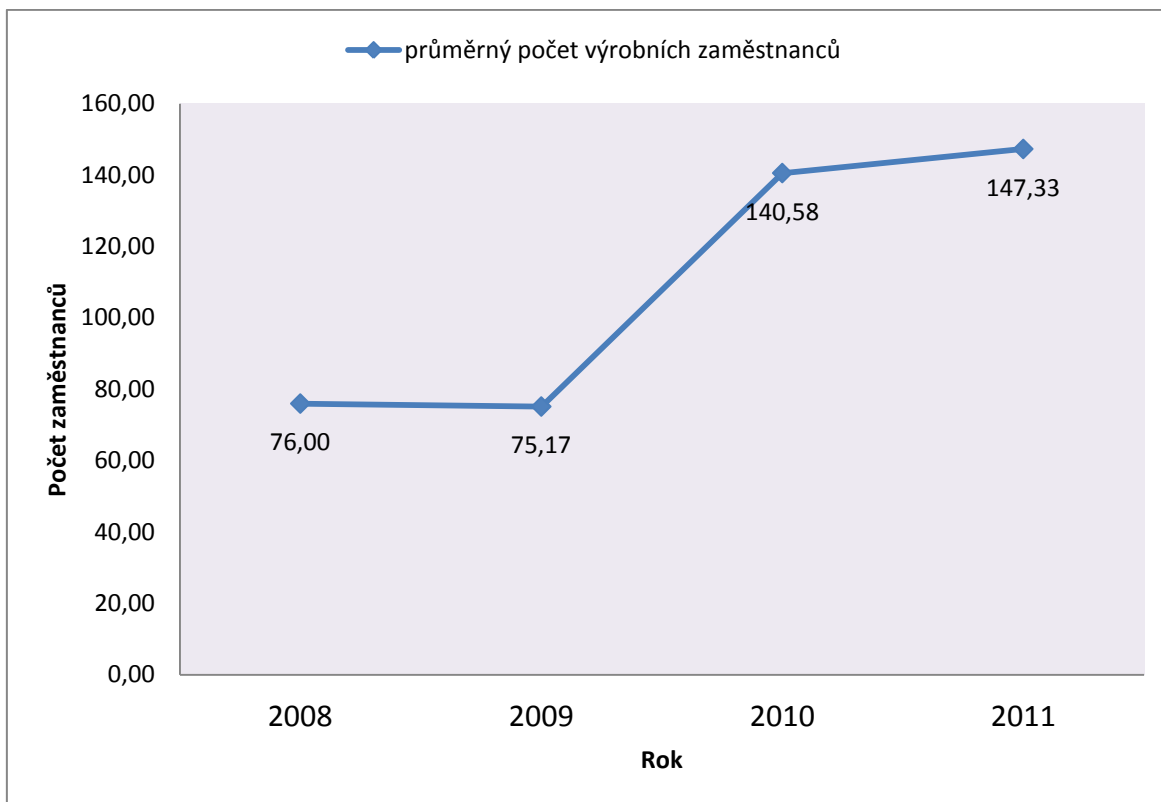
Rok	Výdaje státní politiky zaměstnanosti (v mil. Kč)			Podíl APZ (%)
	Celkem	v tom		
		APZ	PPZ	
2005	223 727	93 584	112 385	41,83%
2006	246 151	93 745	125 335	38,08%
2007	227 903	66 382	125 778	29,13%
2008	232 127	66 223	125 762	28,53%
2009	340 123	85 618	221 183	25,17%
2010	341 701	110 999	189 196	32,48%

Zdroj: MPSV¹⁰⁵

3.2 Představení společnosti

Společnost LUKRA - Connect, s.r.o. se sídlem v Rumburku se již více než 18 let zabývá nízkonákladovou kooperační průmyslovou výrobou. Přestože je tato firma aktivně činná teprve třetím rokem, kontinuálně navazuje na činnost své bývalé mateřské společnosti LUKRAM, s.r.o., která byla v polovině roku 2008 prodána americké korporaci Belden. LUKRA – Connect, s.r.o. zahájila svou činnost 2. 1. 2008 a je kapitálově ryze českou společností s jediným stálým partnerem, kterým je německá společnost Lumberg Connect GmbH působící v oblasti výroby elektromechanických komponent pro automatizaci průmyslu, bílé techniky, dále v oblasti výroby komponent a kabelových svazků pro automobilový průmysl a specifických zákaznických projektů a řešení. V roce 2011 činil výrobní výkonový obrát 223 342 normohodin, kdy pro výrobu soustředěnou ve společnosti LUKRA – Connect, s.r.o. měl zákazník k dispozici v průměru 147 stálých výrobních zaměstnanců.

¹⁰⁵ MPSV. Výdaje jednotlivých ÚP na SPZ (PvN, APZ, Inso, ZPS) do r. 2010 – členění podle krajů. In: *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. MPSV, poslední aktualizace 24. 6. 2011 [vid. 2012-03-16], dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_jednotlivych_up_na_spz_\(pvn,_apz,inso,zps\)_do_r._2010_-_cleneni_podle_kraju.xls](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_jednotlivych_up_na_spz_(pvn,_apz,inso,zps)_do_r._2010_-_cleneni_podle_kraju.xls)



Obr. 14. Vývoj průměrného počtu výrobních zaměstnanců společnosti od zahájení její činnosti

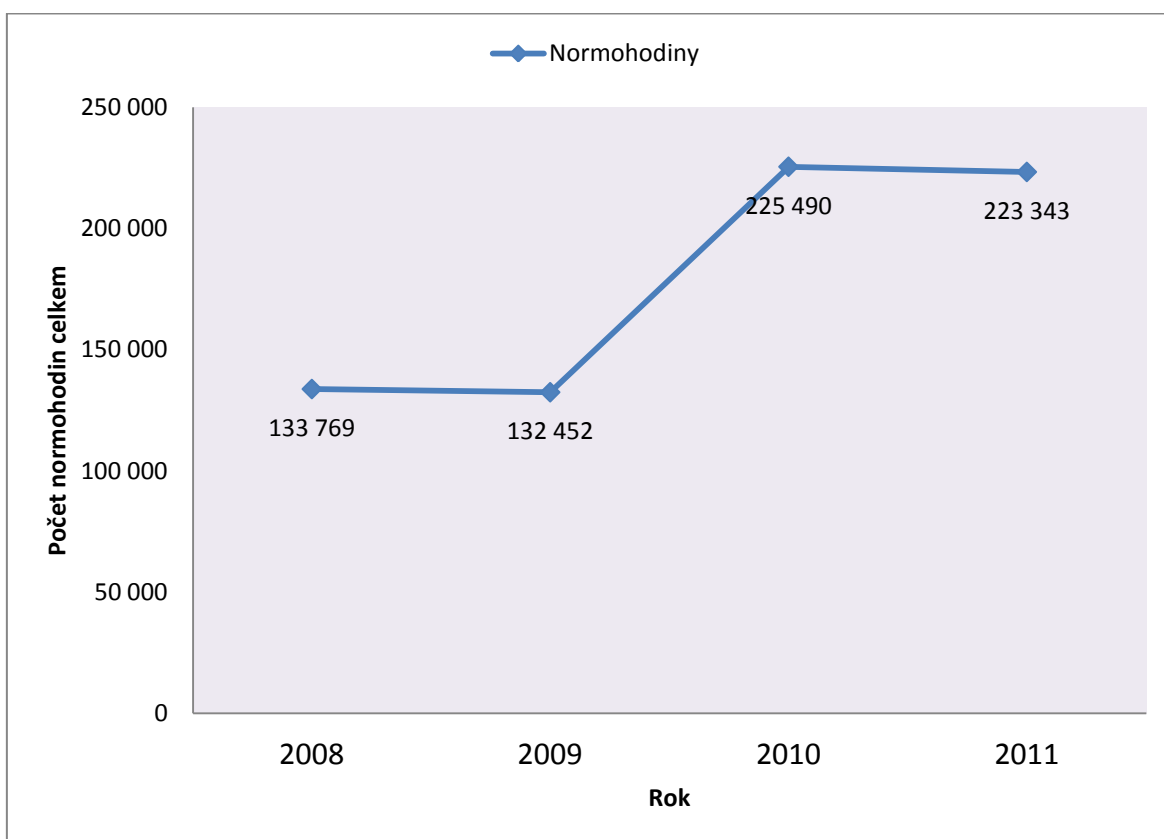
Zdroj: interní údaje společnosti, vlastní úprava

3.2.1 Vize společnosti

Firemní vizí je zprostředkovávat a realizovat pro zákazníky z vyspělého průmyslového světa nízkonákladovou a 100% kvalitní výrobu. Pro rámcovou představu způsob spolupráce funguje tak, že partner poskytne know-how, technologie a pracovní postupy, o personální zajištění související s realizací výroby se však stará LUKRA – Connect, s.r.o. prostřednictvím svých zaměstnanců sama. Přestože hodinovou sazbou nedosahuje úrovně některých zemí geograficky patřících dále do východní Evropy, je stále velmi atraktivním partnerem, zejména pro společnosti hledající způsoby, jak zlevnit svůj produkt, zachovat krátké dodací lhůty spolu s co nejkratšími a nejpřímějšími logistickými trasami, a samozřejmě jak dosáhnout v dnešní době nejdůležitějšího atributu - bezvadné kvality. To se společnosti daří, čemuž nasvědčuje také skutečnost, že od zahájení své činnosti na počátku roku 2008 v průměru stále roste.

3.2.2 Cíle společnosti

Jako slabou stránku společnost hodnotí svou závislost na jediném partnerovi či zákazníkovi, proto je jejím dlouhodobým cílem navázat kooperační spolupráci s dalšími průmyslovými společnostmi. Díky dlouhodobě fungující vizi a pozitivním referencím od svého zákazníka navázala LUKRA – Connect, s.r.o. v létě roku 2011 kontakt s novým potenciálním zákazníkem, který se po několika úvodních jednáních nadšeně rozhodl pro zahájení kooperace v květnu 2012. Společnost LUKRA – Connect, s.r.o. za tímto účelem založila dceřinou společnost LUKRA – Components, s.r.o., jejímž cílem je vyrovnat se svým výkonovým obratem do 24 měsíců mateřské společnosti.

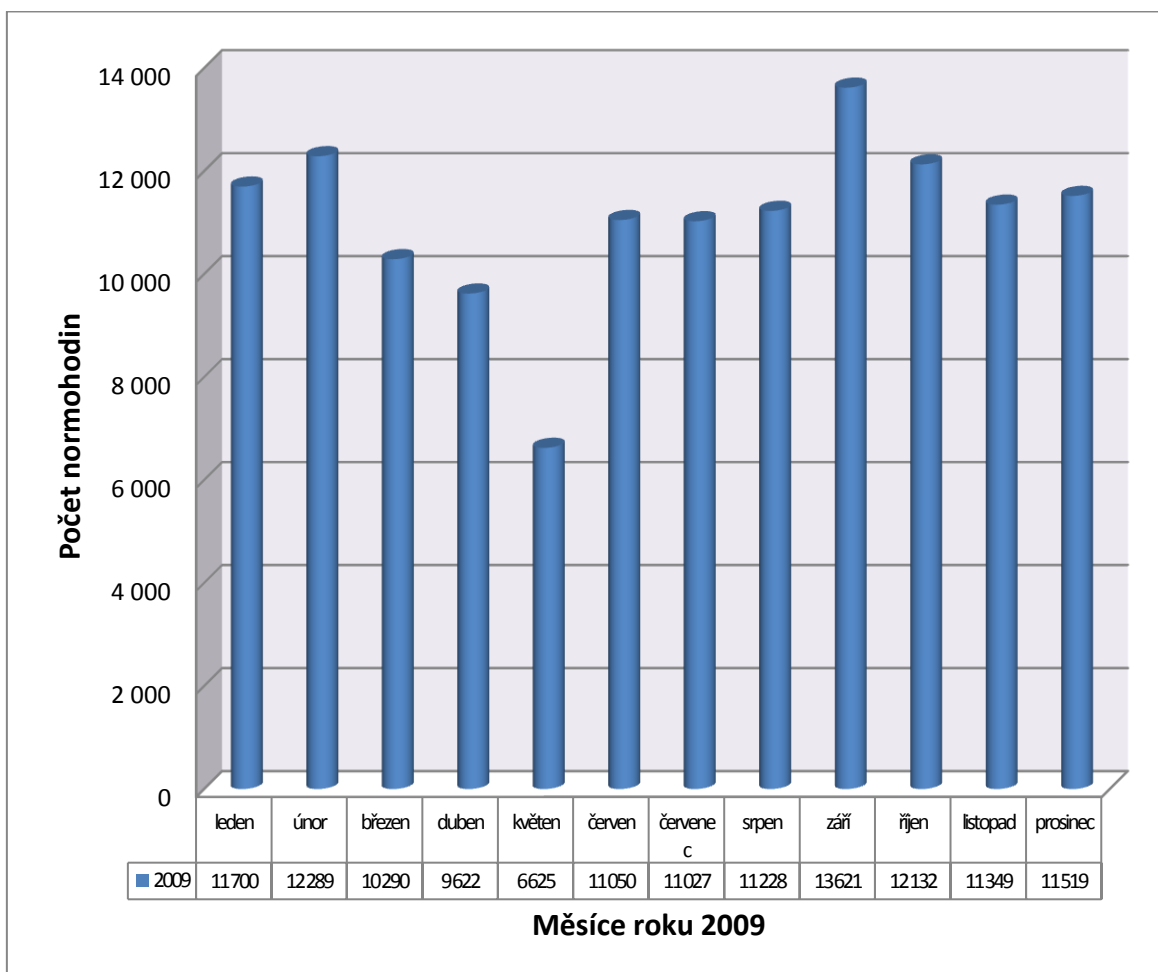


Obr. 15. Vývoj výkonového obratu společnosti LUKRA – Connect, s.r.o. od zahájení činnosti v roce 2008 do roku 2011

Zdroj: interní údaje společnosti, vlastní úprava

3.3 Hospodářská recese 2009

Stejně jako mnoho dalších firem postihla v úvodu roku 2009 společnost LUKRA – Connect, s.r.o. probíhající krize prostřednictvím prudkého propadu objednávek. Na převis výrobních kapacit, který dosahoval v březnu 2009 již téměř 30 %, zareagovala, jak nejpružněji jí to situace dovolila, tedy prostřednictvím neprodloužení části smluv, které končily k 31. 3. 2009. Nicméně propad zakázek nadále pokračoval a firma hledala způsoby, jak překlenout toto období, kdy se intenzita poklesu jevila jako dočasná, a ve kterém šlo zejména o vytrvalost při přečkávání recese.



Obr. 16. Propad objednávek, resp. výkonového obratu společnosti LUKRA – Connect, s.r.o. na začátku roku 2009

Zdroj: interní údaje společnosti, vlastní úprava

Je několik možností, jak omezení kapacit řešit:

- propouštěním,
- úhradou snížené mzdy podle § 209 zákoníku práce, tedy ponecháním zaměstnanců „doma“¹⁰⁶,
- vyplněním kapacit jinou, např. vzdělávací činností financovanou
 - z vlastních zdrojů,
 - z Operačních programů prostřednictvím blokové výjimky¹⁰⁷ či podpory de minimis¹⁰⁸.

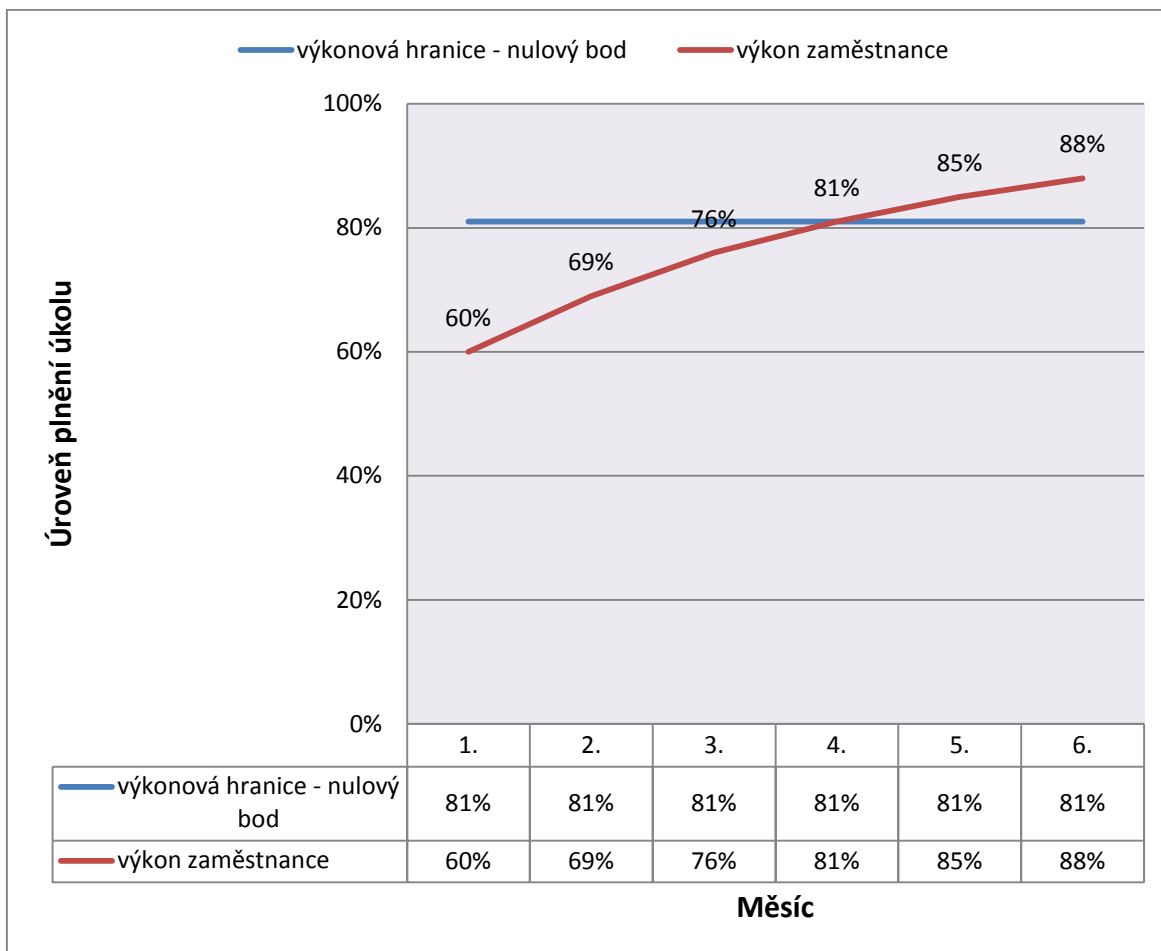
Propouštění zaměstnanců je záležitost nákladná, společensky neoblíbená, v krátkém i dlouhém období pro firmu náročná, především pokud se odhaduje, že po zvládnutí problematického časového úseku bude potřeba výrobní dělníky opět nabrat, zaučit a vychovat. Náklady na propuštění jednoho výrobního zaměstnance při průměrné hrubé mzdě ve výši 12 455 Kč se pohybují kolem 50 tis. Kč.¹⁰⁹ Náklady spojené s náborem nového zaměstnance se liší zejména v závislosti na rychlosti, úrovni jeho zapracování a individuální péče, která mu musí být věnována. Největší část těchto nákladů v průměru definuje náběhová výkonová křivka charakterizující skutečnost, že novému členu výrobního týmu trvá průměrně 12 týdnů, než se dostane na 81% hranici plnění.

¹⁰⁶ Česko. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce [online]. 2006, [vid. 2012-01-19], dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4930>

¹⁰⁷ Poskytována v rozmezí 30-60% v závislosti na velikosti podniku a jeho regionálním umístění.

¹⁰⁸ Tzv. podpora malého rozsahu, která nesmí spolu s ostatními podporami „de minimis“ poskytnutými jednomu příjemci za dobu předchozích 3 fiskálních let přesáhnout výši odpovídající částce 200 000 EUR.

¹⁰⁹ Rozumí se zde náklady ve výši 3měsíčního odstupného. V krajním případě, pokud firma není schopná přidělit zaměstnanci práci ani po dobu běhu 2měsíční výpovědní lhůty, mohou náklady vystoupat až o dalších 33 381 Kč.

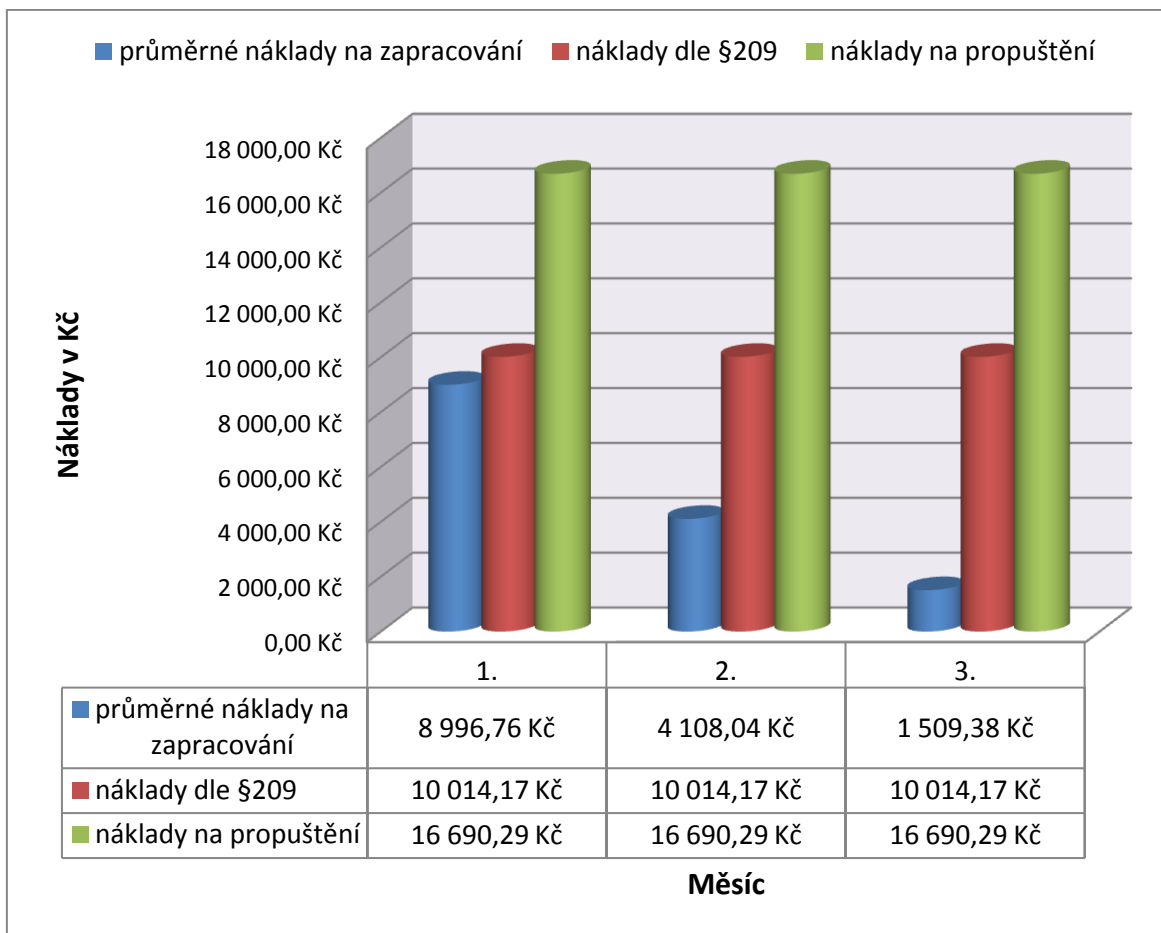


Obr. 17. Průměrná náběhová křivka výkonu nového zaměstnance

Zdroj: interní údaje společnosti, vlastní úprava

Náklady na propuštění a opětovný nábor jednoho zaměstnance¹¹⁰ včetně zaškolení společnost LUKRA – Connect, s.r.o. vyčíslila na 64 685 Kč. V kritický okamžik při neznalosti faktu, že se výkonový obrat bude vracet na původní hodnoty již v červnu 2009, by byla firma nucena propustit ve výrobním úseku 15 dělníků. Za předpokladu, že v následujících měsících, jejichž počet však firma neuměla blíže specifikovat, dojde opět k období růstu a k s ním spojenému náboru zaměstnanců, by na toto opatření společnost LUKRA – Connect, s.r.o. vynaložila téměř 1 mil. Kč.

¹¹⁰ V drtivé většině případů se z různých důvodů nejedná o jednu a tutéž osobu, což by samozřejmě situaci v mnoha ohledech zjednodušilo.



Obr. 18. Náklady společnosti uvedené v Kč na jednotlivá opatření na jednoho zaměstnance

Zdroj: interní údaje společnosti, vlastní úprava

3.4 Národní individuální projekt „Vzdělávejte se!“

Společnost LUKRA – Connect, s.r.o. se rozhodla zapojit do OP RLZ prostřednictvím I. výzvy v rámci ověřování nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podle § 106 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,¹¹¹ do **národního individuálního projektu „Vzdělávejte se!“**.

¹¹¹ Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti [online]. 2004, [vid. 2012-01-19], dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c.435-2004_sb.pdf

3.4.1 Projektová příprava

V první fázi bylo nutné podat **Žádost o příspěvek na úhradu nákladů účasti zaměstnanců v projektu „Vzdělávejte se!“**¹¹² (dále jen Žádost), ve které žadatel uvedl své identifikační údaje včetně oprávněných zástupců, kontaktních osob a bankovního spojení, dále specifikoval účel žádosti spolu s celkovým počtem zaměstnanců, osob se zdravotním postižením, celkovým počtem zaměstnanců navržených do plánu odborného rozvoje, zaměřením vzdělávací aktivity, vzdělávacím zařízením a získaným dokladem, místem a termínem konání, náklady na odborný rozvoj dle kalkulace na 1 účastníka, náklady na odborný rozvoj dle kalkulace celkem a předpokládanými náklady na doprovodná opatření. Do žádosti se též uváděly důvody zapojení zaměstnavatele do projektu spolu s popsáním plánu obnovy výroby obsahujícího předpokládaný termín obnovy výroby, obnovy odbytu výrobků nebo poptávky po poskytovaných službách.

Důvody podání žádosti uvedla společnost LUKRA – Connect, s.r.o. následovně: *„Firma LUKRA – Connect, s.r.o. vyrábějící pro německého partnera se nevyhnula poklesu zakázek ve výrobě a převisu výrobních kapacit, přestože úvod roku 2009 vypadal velice slibně. V lednu i v únoru se podařilo naplnit kapacity téměř ze 100%. Drobným náznakem poklesu byl v únoru fakt, že k plnění zakázek docházelo na některých linkách s téměř týdenním předstihem. V březnu se již tato skutečnost projevila převisem výrobních kapacit ve výši 20%. Pro duben se dle oficiálního vyjádření partnera očekává pokles o dalších 10%. Překlenutí druhého čtvrtletí je pro nás nesmírně důležité, a rádi bychom tak učinili bez nutnosti snižovat stavy zaměstnanců. Zapojení do individuálního projektu „Vzdělávejte se!“ společnosti LUKRA – Connect, s.r.o. velmi pomůže část tohoto důležitého období překlenout a nabídnout zaměstnancům, kteří by jinak museli být ke 30. 4. 2009 propuštěni, další perspektivu v naší firmě, což zůstává naší prioritou. Další velkou výhodou však shledáváme v náplni školení, které je zaměřené na zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnanců na trhu práce v oblasti elektrotechnického průmyslu, ale také prohloubení znalostí problematiky jakosti materiálu, orientace v zakázkách, čtení výkresů a v neposlední řadě některých pojmů v německém jazyce. Náš partner se taktéž vyjádřil, že díky velkému tlaku na snižování nákladů bude nucen přesunout některé projekty*

¹¹² MPSV. Žádost o příspěvek na úhradu nákladů účasti zaměstnanců v projektu „Vzdělávejte se!“. Děčín: Úřad práce, 2009, [vid. 2012-01-30], č. žádosti: 04 10 01 300.

*ze svého výrobního místa na západě Německa do země s nižšími náklady, převážně na mzdy. Tyto náklady v naší firmě v současné době dosahují 41% nákladů potřebných v Německu. Další důležitou skutečností je, že tlak na zkrácení dodacích lhůt našemu partnerovi neumožňuje přesunout výrobu příliš daleko od svého sídla. Nízké náklady, příznivá vzdálenost a strategická poloha nahrávají dlouhodobé perspektivě společnosti LUKRA – Connect, s.r.o.*¹¹³

K žádosti se dokládala potvrzení o bezdlužnosti od zdravotních pojišťoven, místně příslušného finančního úřadu a České správy sociálního zabezpečení, nedoplatky a penále nevyjímaje. Důležitou podmínkou přitom byla skutečnost, že potvrzení nesměla být ke dni podání žádosti starší 3 měsíců. Mezi další přílohy patřila mj. kalkulace nákladů na odborný rozvoj zaměstnanců, včetně jmenného seznamu zaměstnanců navržených pro odborný rozvoj, dále čestná prohlášení zaměstnavatele o přijaté podpoře dle pravidla de minimis, a o tom, že společnost nespadá do kategorie „podnik v obtížích“.

Po schválení nákladů na školení přistoupila společnost LUKRA – Connect, s.r.o. s Úřadem práce v Děčíně k **Dohodě o odborném rozvoji zaměstnanců a poskytnutí příspěvků v rámci projektu „Vzdělávejte se!“**¹¹⁴ (dále jen Dohoda). Předmětem Dohody bylo zabezpečení odborného rozvoje v rámci národního projektu „Vzdělávejte se!“, dle schválené žádosti se zaměřením na Produktová školení pro elektrotechnický průmysl za účelem zajištění odborného rozvoje zaměstnanců a jejich dalšího vzdělávání pro větší konkurenceschopnost na trhu práce.

Zaměstnavatel se v dohodě zavázal ke sjednání příslušných dohod o zařazení zaměstnanců do aktivit projektu, k vyplacení náhrady mzdy zaměstnancům za hodiny účasti na odborném rozvoji ve výši průměrného výdělku, dále k vytvoření podmínek k účasti na odborném rozvoji zabezpečením vhodných prostor, k seznámení zaměstnanců s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a s předpisy o požární ochraně, k prokazatelné denní evidenci docházky zaměstnanců, kteří se účastní odborného rozvoje,

¹¹³ Záznam z interních dokumentů firmy a z dopisu spolu s žádostí adresovanému Úřadu práce v Děčíně.

¹¹⁴ MPSV. *DOHODA o odborném rozvoji zaměstnanců a poskytnutí příspěvků v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ uzavřená mezi Českou republikou, zastoupenou Úřadem práce v Děčíně na straně jedné a zaměstnavatelem, společností LUKRA – Connect, s.r.o. na straně druhé.* Děčín: Úřad práce, 2009, 30. 4. 2009 [vid. 2012-01-30]. Dostupné na ÚP pod č. DCA – ML – 9/CZ.04.1.03/4.1.00.2/9998, resp. 0002.

k informování ÚP, pokud by vznikly překážky znemožňující další realizaci odborného rozvoje, a v neposlední řadě k informování ÚP o změnách v Harmonogramu realizace odborného rozvoje.

Po ukončení odborného rozvoje se zaměstnavatel v Dohodě dále zavázal k zaslání závěrečného protokolu spolu se seznamem zaměstnanců, kteří úspěšně ukončili vzdělávání v rámci odborného rozvoje, dále těch, kteří odborný rozvoj nedokončili nebo ukončili neúspěšně, spolu s informací o délce odborného rozvoje, kterou absolvovali a důvodu neúspěchu. V případě nedodržení podmínek se zaměstnavatel zavázal k vrácení poskytnutých finančních prostředků nebo jejich části, pokud by uvedl v žádosti nesprávné údaje, zejména v souvislosti s přímými náklady na úhradu průměrných mezd zaměstnanců, cestovních náhrad zaměstnanců a vyúčtování těchto náhrad. Zaměstnavatel v Dohodě umožnil zaměstnancům ÚP kontrolu dodržování podmínek sjednaných pro realizaci odborného rozvoje a dohodl se na krácení poměrné části ceny odborného rozvoje v případě, že odborný rozvoj nebude realizován ve stanoveném rozsahu.

3.4.2 Kalkulace nákladů projektu

Společnost LUKRA – Connect, s.r.o. se rozhodla provádět školení svépomocí ve vlastních prostorách, aby tak ušetřila na pronájmu cizích školicích zařízení. Náklady na odborný rozvoj obsahující lektory a vypůjčení vyučovací techniky kalkulovala ve výši 184 020 Kč, což při 76 zaměstnancích navržených do plánu odborného rozvoje činilo průměr na jednoho účastníka ve výši 2 421 Kč. Spolu s předpokládanými mzdovými náklady či náhradami mzdy nepřesahujícími 366 765 Kč, resp. 4 826 Kč na jednoho účastníka, dosáhla souhrnná kalkulace celkové výše **550 785 Kč**, resp. **7 247 Kč** na jednoho účastníka. Uvedený finanční obnos byl vyčleněn ze státního rozpočtu České republiky (25 % prostředků) a Evropského sociálního fondu (75 % prostředků).

3.4.3 Průběh projektu

Po schválení Žádosti včetně kalkulace ze strany ÚP a podpisu Dohody bylo možné Produktová školení pro elektrotechnický průmysl zahájit. Vzdělávací aktivity probíhaly

ve 12 školících dnech po 4 hodinách, přičemž každý školící den se skládal z 1 hodiny teoretické části probíhající interaktivní formou, 2,33 hodin praktické části s procvičováním nabytých znalostí přímo na pracovištích a nakonec ze 40 minut ověření získaných znalostí a dovedností prostřednictvím testů. Z kapacitních důvodů byli zaměstnanci rozděleni do dvou skupin po 38 lidech, z nichž první skupina se vzdělávala od 10 do 14 hodin, druhá potom od 14 do 18 hodin. Obsahem školení byla následující témata:

- Práce s technickou dokumentací
- Orientace v zakázkách
- Zpracování kabelů
- Kontrola materiálu
- Osazování těles I. a II.
- Crimpování I. a II.
- Etiketování, balení
- Cínování, letování
- Montáž produktů
- Zastříkování

3.4.4 Ukončení a vyúčtování projektu

Vzdělávací aktivity v rámci odborného rozvoje úspěšně ukončilo 71 účastníků, zbývajících 5 školení nedokončilo z důvodu nemoci nebo ukončení pracovního poměru. Úspěšní absolventi obdrželi **Osvědčení o účasti na odborném rozvoji v rámci Národního individuálního projektu „Vzdělávejte se!“**,¹¹⁵ kterým je možné prokázat své znalosti zejména při ucházení se o nové zaměstnání v elektrotechnickém oboru.

Ve Vyúčtování vzdělávacích aktivit (a dalších doprovodných nákladů) za dobu účasti zaměstnanců na odborném rozvoji – v rámci projektu „Vzdělávejte se!“¹¹⁶ společnost

¹¹⁵ LUKRA – Connect, s.r.o. *Osvědčení o účasti na odborném rozvoji v rámci Národního individuálního projektu „Vzdělávejte se!“*. Rumburk: LUKRA – Connect, s.r.o., 2009, 21. 5. 2009 [vid. 2012-02-01]. Dostupné v projektové dokumentaci společnosti.

¹¹⁶ MPSV. *Vyúčtování vzdělávacích aktivit (a dalších doprovodných nákladů) za dobu účasti zaměstnanců na odborném rozvoji – v rámci projektu „Vzdělávejte se!“*. Děčín: Úřad práce, 2009, 16. 6. 2009 [vid. 2012-01-30]. Dostupné na ÚP Děčín.

LUKRA – Connect, s.r.o. Úřadu práce v Děčíně předložila spolu s odpovídajícími doklady (tedy fakturami a výplatními páskami) k proplacení tyto dvě položky:

- Lektori a půjčovné vyučovací techniky ve výši 169 880 Kč
- Náhrada mzdy účastníků školení ve výši 307 455,94 Kč

Oproti původní souhrnné kalkulaci v objemu 550 785 Kč realizovala firma odborný rozvoj s náklady o více než 14 % nižšími. Celková výše nákladů na vzdělávací aktivity dosáhla částky **477 335,94 Kč**.

3.4.5 Hodnocení projektu

Kromě proškolených zaměstnanců byly podstatným výstupem celého projektu vzhledem k jejich zpracování a ucelenosti prezentace vhodné spolu s dalšími podklady také pro následné používání při školení nových zaměstnanců společnosti LUKRA – Connect, s.r.o.

Dalším zajímavým výstupem se stala skutečnost, že **výsledky průběžných testů**, kdy každý byl koncipován prostřednictvím jednoduchých otázek se čtyřmi odpověďmi, z nichž byla jen jedna správná, u některých účastníků vzdělávacích aktivit úzce **korespondovaly s kvalitou odváděné práce**. Ve všech případech, kdy účastník nebyl schopen získat v jednotlivých testech bezprostředně navazujících na teoretickou a praktickou část více než 70 % bodů, našla společnost LUKRA – Connect, s.r.o. souvislost s nadprůměrným množstvím chyb nalezených a vykazovaných na výrobcích těchto zaměstnanců.

Kromě vyplnění volné výrobní kapacity společnosti a zabránění vzniku nákladů v souvislosti se zrušením 15 pracovních míst jak na straně firmy, tak na straně státu, získali účastníci školení **komplexní dovednosti uplatnitelné v elektrotechnických oborech**, včetně znalosti souvisejících administrativních úkonů, čtení a rozklíčování výkresové dokumentace.

3.5 Porovnání finančních dopadů APZ a PPZ

V tiskové zprávě z roku 2004 MPSV uvádí, že APZ má kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Tuto skutečnost dokládá výpočet založený na průměrné mzdě,

z něhož vyplývá, že na každou korunu, kterou stát ušetří na opatřeních APZ, zaplatí 1,65 korun za opatření související s PPZ. Celkový efekt se tedy projevuje ztrátou ve výši 0,65 korun.¹¹⁷

Další porovnání je provedeno za předpokladu, že nevynaložení 477 335,94 Kč na APZ by způsobilo propuštění 15 zaměstnanců, kteří by přitom nenalezli nové uplatnění a pobírali by podporu v nezaměstnanosti po dobu 5 měsíců. Při výpočtu nákladů na PPZ na jednoho nezaměstnaného se dosazují parametry platné v roce 2009 a v zásadě se vychází ze vzorce pro výpočet měsíčních nákladů státu na jednoho nezaměstnaného.¹¹⁸ Stát by v první řadě přišel o příjmovou daň, dále o příjem ze sociálního a zdravotního pojištění, což by při průměrné hrubé měsíční mzdě 12 455 Kč a za předpokladu, že by zaměstnanec žil sám, tedy uplatňoval slevu na dani pouze na sebe, činilo ztrátu ve výši 6 039 Kč. Dalším nákladem by bylo zdravotní pojištění ve výši 1 080 Kč, které stát hradí zdravotním pojišťovnám za každého nezaměstnaného. Podpora v nezaměstnanosti by se pohybovala kolem 5 859 Kč. Měsíční náklady státu na jednoho nezaměstnaného by tak v případě společnosti LUKRA – Connect, s.r.o. dosáhly 12 977 Kč. V případě 15 nezaměstnaných by se jednalo o 194 655 Kč měsíčně, při 5měsíční podpůrčí době by ztráta státu dosáhla celkové výše 973 274 Kč. **Na jednu korunu ušetřenou na APZ by tak stát musel vynaložit 2,04 Kč na PPZ a dosáhl by čisté ztráty 1,04 Kč.** V případě 11měsíční podpůrčí doby by náklady státu dosáhly 2 045 335 Kč, přičemž by na jednu ušetřenou korunu na APZ připadala ztráta 4,28 Kč na PPZ. Celkový efekt by se projevil ztrátou ve výši 3,28 Kč.

Při aplikaci výpočtu na průměrnou hrubou měsíční mzdu v ČR z roku 2009 dosahující výše 23 488 Kč by bylo nutné odpovídajícím způsobem upravit náklady na APZ, konkrétně složku náhrady mzdy o koeficient 1,89. Náklady na APZ by se tedy pohybovali kolem 749 669 Kč, na PPZ potom v případě 5měsíční podpůrčí doby ve výši 1 825 498 Kč s čistou ztrátou 1,44 Kč nebo v případě 11měsíční podpůrčí doby ve výši 3 851 816 Kč při

¹¹⁷ MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí* [online]. MPSV, 2004, Tisková zpráva, Tiskové oddělení Ministerstva práce a sociálních věcí, 11. 8. 2004 [vid. 2012-01-19], 2 s. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf>

¹¹⁸ ELBONA a.s., Náklady státu na jednoho nezaměstnaného. In: *Výzkumné studie* [online]. MPSV, poslední aktualizace 25. 7. 2006 [vid. 2012-02-02], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/naklady1.zip>

čisté ztrátě dosahující 4,14 Kč. **Čím vyšší byla měsíční hrubá mzda, tím více se APZ v roce 2009 vyplatila.**

V roce 2012 vešla v platnost nová úprava, jenž však pouze o několik měsíců odkládá nákladový efekt PPZ. Dostal-li totiž uchazeč o zaměstnání u předchozího zaměstnavatele odstupné, má nárok na podporu v nezaměstnanosti až po době odpovídající výši odstupného.¹¹⁹ Vzhledem k tomu, že se v Ústeckém kraji pohybuje průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání kolem 550 dní, nemá výše uvedená změna na výpočet v podstatě žádný vliv. Jelikož zůstávají ostatní parametry uvedené v předchozích odstavcích stejné, lze výpočty z roku 2009 aplikovat také pro rok 2012.

¹¹⁹ Zneužívání podpory v nezaměstnanosti ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců se tak výrazně ztížilo.

Závěr

Pokud stát stanoví hranice zejména v oblasti školství a bude odpovědně plnit společenskou objednávku především v oblasti výchovy řemeslných, technologických a průmyslových specialistů, a bude důsledně informovat veřejnost o aktuálních potřebách jednotlivých oborů a smysluplně regulovat počty absolventů různých typů škol, pak je nesporné, že český národ čekají ještě mnohá období růstu a prosperity. V případě, že stát půjde k příčinám strukturálních problémů na trhu práce a začne je řešit, stoupne tím míra vzdělanosti oblasti společensko-ekonomických potřeb a míra uplatnění na trhu práce. Nebude nutné sestavovat různé strategie a akční plány zaměstnanosti a investovat obrovské prostředky do nástrojů APZ, jako jsou rekvalifikace,¹²⁰ nehledě na skutečnost, že v roce 2015 se ČR stane čistými plátcí prostředků do EU. Z jakých zdrojů bude stát financovat nástroje aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti poté, je zatím nejasné. Je zřejmé, že vyřešením příčin dojde také k postupnému poklesu výdajů na PPZ, či jejich řízené přeměně na APZ, k čemuž již stát prostřednictvím posledních reforem podnikl první kroky.

Velice důležitou úlohou v dlouhodobém horizontu stále zůstává konsolidace různých forem daní a odvodů, přičemž je potřeba především zjednodušit daňové systémy, včetně jejich výběru, a soustředit se v dnešní globalizované společnosti na zachování konkurenceschopnosti českého trhu práce. To je další způsob, jak lze udržet pod kontrolou nezaměstnanost a náklady spojené s opatřeními ve prospěch růstu zaměstnanosti. Pro podnikovou praxi je řešení příčin strukturálních problémů trhu práce a konsolidace korporátních i osobních daní a odvodů stěžejní záležitostí.

Pomocí odborné literatury, dotazníkového šetření mezi společnostmi působícími v ČR a analýzy jednoho nástroje APZ v případové studii se podařilo zjistit, že vynakládané prostředky jsou v současné době dostatečné, nicméně jejich rozložení mezi jednotlivé nástroje politiky zaměstnanosti by mělo být poměrově opačné, tedy výrazně ve prospěch APZ vzhledem k faktu, že je účinnější a levnější, než PPZ. Stanoveného cíle tak bylo dosaženo.

¹²⁰ Navíc jsou-li tyto prostředky vynakládány prostřednictvím APZ podruhé, neboť poprvé byly investovány do žáků/studentů v primárních fázích vzdělávání

Seznam použité literatury – citace

MONOGRAFIE

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

FLEK, A. et al. *Bible, překlad 21. století*. Praha: Biblion, 2009. 1564 s. ISBN 978-80-87282-00-7

FRANK, R. H. a B. S. BERNANKE, *Ekonomie*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2003. 802 s. ISBN 80-247-0471-4.

FUCHS, K. Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002. 57-74 s. ISBN 80-247-9006-8.

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: Aspi, 2005. 502 s. ISBN 80-7357-050-5.

KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

MACH, P. Klady a zápory současné nezaměstnanosti v ČR. In *Nezaměstnanost-technologické a sociální proměny práce*. Brno: MU, 2007. 160 s. ISBN 978-80-210-4422-7.

MAURER, H. *Not working: An Oral History of the Unemployed*. New York: Holt, Rinehart, and Winston, 1979. 297 s. ISBN 978-0-03-044131-8.

MAZOUCH, P. a J. FISCHER, *Lidský kapitál. Měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C. H. Beck, 2011. 144 s. ISBN 978-80-7400-380-6.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

SAMUELSON, P. A. a W. D. NORDHAUS, *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. Brno: Masarykova Univerzita, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

SOUKUP, J. a kol. *Makroekonomie*. 2. aktualizované vyd. Praha: Management Press, 2010. 520 s. ISBN 978-80-7261-219-2.

SOUKUPOVÁ, J. a kol. *Mikroekonomie*. 5. aktualizované vyd. Praha: Management Press, 2010, 574 s. ISBN 978-80-7261-218-5.

TERKEL, S. *Hard Times: An Oral History of the Great Depression in America*. New York: Pantheon, 1970. 480 s. ISBN 978-15-658-4656-2.

ELEKTRONICKÉ DOKUMENTY

Česko. *Zákon č. 218 ze dne 27. června 2000 o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), v platném znění* [online]. 2000, [vid. 2012-02-27], dostupné z:

http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/zakony_1155.html

Česko. *Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti* [online]. 2004, [vid. 2012-01-19], dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c.435-2004_sb.pdf

Česko. *Vyhláška č. 518 ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2004, [vid. 2012-03-19], dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/vyhlaska_518-2004_sb.pdf

Česko. *Zákon č. 111 ze dne 14. března 2006 o pomoci v hmotné nouzi* [online]. 2006, Zakonyprolidi.cz, AION CZ, ©2010-2012, aktualizováno 8. 1. 2012 [vid. 2012-03-23], dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-111>

Česko. *Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce* [online]. 2006, [vid. 2012-01-19], dostupné z:

<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4930>

Česko. *Zákon č. 73 ze dne 9. 2. 2011 o Úřadu práce České republiky* [online]. 2011, částka 29, [vid. 2012-03-13], dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/sb0029-2011-73-2011.pdf>

ČSÚ. *Časová řada základních ukazatelů VŠPS* [online]. ČSÚ, © 2011, poslední aktualizace 3. 2. 2012 [vid. 2012-03-15], dostupné z:

[http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/i/tab_zam/\\$File/czam020312cr.xls](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/i/tab_zam/$File/czam020312cr.xls)

ČSÚ. *Míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2005 – 2011* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, ©2012, poslední aktualizace 12. 3. 2012 [vid. 2012-03-19], dostupné z:

http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/mira_nezamestnanosti_v_usteckem_kraji_v letech_2005_az_2011

ELBONA a.s., Náklady státu na jednoho nezaměstnaného. In: *Výzkumné studie* [online]. MPSV, poslední aktualizace 25. 7. 2006 [vid. 2012-02-02], dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/naklady1.zip>

EU. *Amsterodamská smlouva* [online]. [vid. 2012-03-22], 121 s. Dostupné z:

http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/glossary/amsterodamska_smlouva.pdf

EU. *Doporučení rady ze dne 22. 7. 2003 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států* [online]. Rada Evropské unie, poslední aktualizace 24. 8. 2006 [vid. 2012-03-22], 13 s. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial_hspz_2003-06_30_9_03.pdf

EU. *Doporučení rady ze dne 23. 6. 2003 o Obecných směrech pro hospodářské politiky členských států a Společenství (na období 2003 – 2005)* [online]. Rada Evropské unie, poslední aktualizace 28. 4. 2006, [vid. 2012-03-22], 11 s. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial_oshs_2004-06.pdf

EU. *Ein Neubeginn für die Strategie von Lissabon (2005)* [online]. Poslední aktualizace 7. 5. 2008 [vid. 2012-03-21], dostupné z:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/eu2020/growth_and_jobs/c11325_de.htm

EU. *Rozhodnutí rady ze dne 15. 7. 2008 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států* [online]. 27. 7. 2010 [vid. 2012-03-22], 8 s. Dostupné z

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hl_smery_pz_2008-2010.pdf

EU. *Evropská strategie zaměstnanosti* [online]. Evropská komise, poslední aktualizace 30. 10. 2010, [vid. 2012-03-22], dostupné z:

http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_65_cs.htm

EU. *Evropská strategie zaměstnanosti – Zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění* [online]. Evropská komise, [vid. 2012-03-21], dostupné z:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

EUROSTAT. Table unemployment rates. In: *Unemployment statistics* [online]. Evropská komise, poslední aktualizace 4. 5. 2011 [vid. 2012-03-23], dostupné z:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Table_unemployment_rates.PNG&filetimestamp=20110504123450

MPSV. Komu je Job club určen. In: *Job club* [online]. MPSV, [vid. 2012-02-20], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>

MPSV. *MPSV harmonizuje vykazování míry nezaměstnanosti s EU* [online]. MPSV, 2004, Tisková zpráva, Tiskové oddělení Ministerstva práce a sociálních věcí, 9. 8. 2004 [vid. 2012-01-14], 2 s. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/272/090804a.pdf>

MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí* [online]. MPSV, 2004, Tisková zpráva, Tiskové oddělení Ministerstva práce a sociálních věcí, 11. 8. 2004 [vid. 2012-01-19], 2 s. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf>

MPSV. *Minimální mzda od 1. ledna 2007* [online]. Praha: MPSV, 2007 [vid. 2012-01-29], dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/4050/Minimalni_mzda_2007_.pdf

MPSV. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. MPSV, © 2008 [vid. 2012-02-23], dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

MPSV. Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. In: *Sociální reforma – změny 2012* [online]. MPSV, ©2011 [vid. 2012-03-30], dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/25>

MPSV. Změny v zaměstnávání OZP od 1/1/2012. In: *Sociální reforma – změny 2012* [online]. MPSV, ©2011 [vid. 2012-03-30], dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/25>

MPSV. *Pět nových projektů aktivní politiky zaměstnanosti* [online]. MPSV, poslední aktualizace 17. 1. 2011 [vid. 2012-03-23], dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10165>

MPSV. Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991-2010. In: *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. MPSV, poslední aktualizace 24. 6. 2011 [vid. 2012-03-16], dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_na_spz_souhrnny_prehled_1991-2010.xls

MPSV. Výdaje jednotlivých ÚP na SPZ (PvN, APZ, Inso, ZPS) do r. 2010 – členění podle krajů. In: *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. MPSV, poslední aktualizace 24. 6. 2011 [vid. 2012-03-16], dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_jednotlivych_up_na_spz_\(pvn,apz,inso,zps\)_d_o_r._2010_-_cleneni_podle_kraju.xls](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_jednotlivych_up_na_spz_(pvn,apz,inso,zps)_d_o_r._2010_-_cleneni_podle_kraju.xls)

MPSV. Výdaje ÚP na nástroje a opatření APZ do r. 2010 – členění podle krajů. In: *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. MPSV, poslední aktualizace 24. 6. 2011 [vid. 2012-03-16], dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r. 2010 -
_cleneni_podle_kraju.xls](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r._2010_-_cleneni_podle_kraju.xls)

MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. MPSV, poslední aktualizace 23. 1. 2012 [vid. 2012-02-23], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

MPSV. *Rekvalifikace* [online]. MPSV, poslední aktualizace 23. 1. 2012 [vid. 2012-03-31], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

MPSV. *Průměrná míra nezaměstnanosti od roku 1997* [online]. MPSV, poslední aktualizace 21. 2. 2012 [vid. 2012-03-15], dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady/prumer_mn_od_97_portal.xls

MPSV. Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska. In: *Nezaměstnanost* [online]. MPSV, [vid. 2012-03-31], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>

SIROVÁTKA, T. et al. Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. In: *Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu „Moderní společnost“* [online]. Brno a Praha: Masarykova Univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky - Národní vzdělávací fond, listopad 2003 [vid. 2012-01-29], 154 s. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>

SLOVÁK, S. *Aktuální problémy trhu práce* [online]. Ostrava: Ostravská univerzita, 2007. [vid. 2012-01-19], 59 s. Dostupné z: http://projekty.osu.cz/pvsos/doc/aktualni_problemy_tp.pdf

ŠKRABAL, J. Předběžné výsledky Sčítání lidu, domů a bytů 2011. *Lidé a společnost* [online]. Praha: Český statistický úřad, odbor statistiky obyvatelstva, únor 2012, roč. 2012, [vid. 2012-03-19]. Kód publikace: 01000-12, č. j.: 34/2012 – 61. ISBN 978-80-250-2145-3. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/950049F8F7/\\$File/pvcr.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/950049F8F7/$File/pvcr.pdf)

DALŠÍ DOKUMENTY

LUKRA – Connect, s.r.o. *Osvědčení o účasti na odborném rozvoji v rámci Národního individuálního projektu „Vzdělávejte se!“*. Rumburk: LUKRA – Connect, s.r.o., 2009, 21. 5. 2009 [vid. 2012-02-01]. Dostupné v projektové dokumentaci společnosti.

MPSV. *Žádost o příspěvek na úhradu nákladů účasti zaměstnanců v projektu „Vzdělávejte se!“*. Děčín: Úřad práce, 2009, [vid. 2012-01-30], č. žádosti: 04 10 01 300.

MPSV. *DOHODA o odborném rozvoji zaměstnanců a poskytnutí příspěvků v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ uzavřená mezi Českou republikou, zastoupenou Úřadem práce v Děčíně na straně jedné a zaměstnavatelem, společností LUKRA – Connect, s.r.o. na straně druhé*. Děčín: Úřad práce, 2009, 30. 4. 2009 [vid. 2012-01-30]. Dostupné na ÚP Děčín pod č. DCA – ML – 9/CZ.04.1.03/4.1.00.2/9998, resp. 0002.

MPSV. *Vyúčtování vzdělávacích aktivit (a dalších doprovodných nákladů) za dobu účasti zaměstnanců na odborném rozvoji – v rámci projektu „Vzdělávejte se!“*. Děčín: Úřad práce, 2009, 16. 6. 2009 [vid. 2012-01-30]. Dostupné na ÚP Děčín.

Seznam použité literatury - bibliografie

MONOGRAFIE

ARMSTRONG, M. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 11. vyd. London: Kogan Page, 2009. 1089 s. ISBN 978-0-7494-5242-1.

KELLER, J. *Nedomyšlená společnost*. 4. vyd. Brno: Doplněk, 2003, 125 s. ISBN 80-7239-091-0.

KLIKOVÁ, CH. a I. KOTLÁN, et al. *Hospodářská politika: teorie a praxe*. 2. vyd. Ostrava: Sokrates, 2006. ISBN 80-86572-37-4.

OECD. *Ageing and Employment Policies: Live Longer, Work Longer*. OECD Publishing, 2006. 150 s. ISBN 92-64-035877.

SIROVÁTKA, T. a P. MAREŠ, *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova Univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

WINKLER, J. a M. ŽIŽLAVSKÝ, *Český trh práce a Evropská politika zaměstnanosti*. Brno: Masarykova Univerzita, 2004. ISBN 80-210-3565-X.

INTERNETOVÉ ZDROJE

Český statistický úřad [online]. ČSÚ, ©2012. Dostupné z: <http://www.czso.cz>

EUROPA – Oficiální internetové stránky Evropské unie [online]. EU, ©2012. Dostupné z: http://europa.eu/index_cs.htm

Evropská komise [online]. EU, ©2012. Dostupné z: http://ec.europa.eu/index_cs.htm

Evropský sociální fond, ESF v ČR [online]. MPSV, ©2008. Dostupné z: www.esfcr.cz

Integrovaný portál MPSV [online]. MPSV, ©2012. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz>

MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. MPSV, ©2012. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>

Seznam příloh

PŘÍLOHA A – Dotazník	89
----------------------------	----

PŘÍLOHA A – Dotazník

Dotazník – Podniková praxe jako odraz politiky zaměstnanosti České republiky
Vážení zaměstnavatelé, žádám vás o vyplnění tohoto dotazníku za účelem zpracování diplomové práce na téma Podniková praxe jako odraz politiky zaměstnanosti České republiky. Vyplnění zabere přibližně 4 minuty.

1. Pohlaví
a) Žena b) Muž
2. Věk
a) 18-25 b) 26-35 c) 36-45 d) 46-55 e) 56 a více
3. Pozice ve společnosti
a) Majitel b) Jednatel c) Vedoucí pracovník d) Zaměstnanec
4. Do jaké oblasti patří vaše společnost?
a) Průmysl b) Velkoobchod, maloobchod c) Služby
d) jiné:
5. Kolik zaměstnanců má vaše společnost?
a) Méně než 50 b) více než 50, ale méně než 250 c) více než 250
6. V jakém regionu podnikáte?
a) V regionu s nezaměstnaností vyšší než 9 %
b) S nezaměstnaností nižší než 9 %
c) Ve více regionech
7. Obracíte se při náboru nových zaměstnanců na Úřad práce? (Zakroužkujte jednu vyhovující odpověď)
Nikdy Zřídka Občas Často Vždy
8. Využili jste finančních pobídek/dotací MPSV (ÚP), resp. ESF při tvorbě nových pracovních míst, či k udržení stávajících?

Ano, úspěšně Ano, ale bez úspěchu Ne

9. Pokud je odpověď na předchozí otázku kladná, jaká je vaše zkušenost z administrativní zátěží spojenou s pobídkami/dotacemi?
- a) Administrativní zátěž byla odpovídající výši příspěvku
 - b) Administrativní zátěž byla neúměrná výši příspěvku
 - c) Administrativní zátěž byla zanedbatelná
10. Jak hodnotíte tyto pobídky/dotace celkem?
- a) pomohly zásadním způsobem překlenout těžké období
 - b) pomohly, ale situace by se dala zvládnout i bez nich
 - c) nebyly žádným přínosem ani újmou
 - d) způsobily ztrátu
11. Označte tvrzení, se kterými souhlasíte:
- a) Stát by měl výrazně omezit své intervence do trhu práce
 - b) Stát by měl posílit pasivní politiku zaměstnanosti (zejména tedy zvýšit částku a dobu vyplacení podpor v nezaměstnanosti) na úkor aktivní
 - c) Stát by měl posílit aktivní politiku zaměstnanosti (pobídky/dotace) na úkor pasivní
12. Za perspektivní nástroje státní politiky zaměstnanosti považují (označte):
- a) Rekvalifikace
 - b) Investiční pobídky
 - c) Veřejně prospěšné práce
 - d) Společensky účelná pracovní místa
 - e) Překlenovací příspěvek
 - f) Příspěvek na zapracování
 - g) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Zde je prostor pro vaše připomínky či náměty k tomuto tématu, poslouží při zpracování diplomové práce:

Děkuji za váš čas.